



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais –

PATRÍCIA DO NASCIMENTO DELGADO

**O TRATAMENTO CONFERIDO AOS ALCOÓLICOS CRÔNICOS NO
MOMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Brasília
2015

PATRÍCIA DO NASCIMENTO DELGADO

**O TRATAMENTO CONFERIDO AOS ALCOÓLICOS CRÔNICOS NO
MOMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Monografia apresentada como requisito parcial
para a obtenção do grau de bacharel em
Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e
Sociais do Centro Universitário de Brasília –
UniCEUB.

Orientador: Profº. Luiz Emílio Pereira Garcia

**Brasília
2015**

PATRÍCIA DO NASCIMENTO DELGADO

**O TRATAMENTO CONFERIDO AOS ALCOÓLICOS CRÔNICOS NO
MOMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Monografia apresentada como requisito parcial
para a obtenção do grau de bacharel em
Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e
Sociais do Centro Universitário de Brasília –
UniCEUB.

Brasília, ____ de _____ de 2015.

Banca Examinadora

Profº. Luiz Emílio Pereira Garcia
(Orientador)

Prof. Examinador

Prof. Examinador

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus por ter permitido que eu chegasse até aqui, guiando-me, abençoando-me e ensinando-me a superar os obstáculos da vida. Graças a Ele mais um objetivo foi alcançado.

Agradeço em especial à minha querida mãe, pelo apoio incondicional durante todo o período do curso, por ter compartilhado dos meus momentos de alegria e também de angústia, por ter me aconselhado e compreendido em todas as circunstâncias. A realização deste sonho só foi possível por causa de você.

Sou muito grata aos meus familiares, meu irmão e meu namorado Ivan, bem como aos meus amigos. Agradeço a todos por estarem ao meu lado me incentivando, apoiando e torcendo pelo meu sucesso.

Agradeço também ao meu orientador por ter acreditado na proposta deste estudo, pela troca de experiências e pelo auxílio no desenvolvimento deste trabalho.

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar o comportamento da jurisprudência trabalhista no tocante à demissão de um empregado alcoolista, pois na atual visão dos Tribunais a embriaguez habitual, consubstanciada na doença do alcoolismo, não é elemento hábil a motivar uma demissão por justa causa. A mudança de pensamento foi impulsionada, dentre outros fatores, pela inserção do alcoolismo no rol Internacional de Doenças da Organização Mundial de Saúde. Deste modo, é pertinente examinar o contexto do alcoolismo na sociedade atual brasileira, individualizando a figura do dependente, as condutas que caracterizam a embriaguez habitual e os métodos para diagnóstico desta doença. É oportuno analisar também a repercussão desta enfermidade em face do contrato de trabalho, o confronto entre os princípios protetivos dos empregados e as prerrogativas do empregador. Cabe explorar ainda prováveis mecanismos (princípios) aptos a afastarem a incidência do artigo art. 482, alínea *f*, da Consolidação das Leis do Trabalho, assim como o atual comportamento da jurisprudência. Deste modo, o presente estudo busca fazer um panorama do que vem a ser a embriaguez habitual (doença do alcoolismo), as razões pelas quais é classificada pelo ordenamento como justa causa para a demissão do empregado e os meios que permitem aos magistrados decidirem as demandas de forma diversa do texto da norma.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Princípios trabalhistas. Alcoolismo. Rescisão contratual. Justa causa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1 O ÁLCOOL NA SOCIEDADE.....	9
1.1 Breve evolução histórica.....	9
1.2 Perfil de consumo de bebidas alcoólicas	11
1.3 O alcoolismo como doença.....	14
1.4 Diagnóstico da doença.....	19
1.5 Repercussões sociais do alcoolismo.....	21
2 ALCOOLISMO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	23
2.1 Relação de trabalho e relação de emprego.....	23
2.2 Requisitos da relação de emprego.....	24
2.3 O contrato como instrumento da relação de emprego.....	28
2.4 Princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho.....	29
2.5 Poderes do empregador.....	32
2.6 A interferência do álcool nas relações de trabalho.....	34
2.7 Análise do art. 482, alínea f da CLT: alcoolismo como justa causa.....	36
3 O USO DOS PRINCÍPIOS NO AFASTAMENTO DA JUSTA CAUSA POR ALCOOLISMO.....	40
3.1 Considerações iniciais.....	40
3.2 Evolução interpretativa do art. 482, alínea f, CLT.....	41
3.3 Entendimento jurisprudencial.....	44
3.4 Responsabilidade estatal e responsabilidade empresarial na jurisprudência.....	50
3.5 Regras e princípios na visão de Ronald Dworkin.....	51
3.6 A função dos princípios na demissão do empregado alcoolista.....	55
CONCLUSÃO.....	60
REFERÊNCIAS.....	62

INTRODUÇÃO

A inconveniência do alcoolismo é um fator social que atormenta a todos e por esta razão, se faz necessário identificar suas reais dimensões. Neste sentido, é importante destacar o aumento do consumo de bebidas alcoólicas constatado nos últimos anos.

O alcoolismo atualmente é considerado um tipo de doença, a qual é ocasionada por uma série de fatores, dentre os quais: genéticos, físicos, psicológicos e sociais, cujas consequências repercutem em todas as áreas da vida do dependente, principalmente na esfera empregatícia.

Dessa maneira, objetivando analisar as consequências que o alcoolismo causa aos seus dependentes em sua relação de trabalho, é fundamental uma análise detida do tratamento conferido à embriaguez no ordenamento pátrio.

Esta análise se justifica do ponto de vista social, pois o alcoolismo é um problema atual da sociedade, o qual atinge grande número de pessoas, percentual este que tende a crescer, visto que o consumo de bebida alcoólica também tem aumentado. No âmbito acadêmico a discussão do tema também é produtiva, pois a embriaguez abordada no ordenamento jurídico não subsidia a realidade do dia a dia do foro, deixando os dependentes alcoólicos desamparados da tutela judicial adequada.

O presente trabalho tem por objeto a rescisão contratual motivada pela embriaguez habitual do empregado, prevista como hipótese de justa causa no art. 482, alínea *f* da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Dessa maneira, o tema será abordado por meio de um paralelo a ser feito entre a normatização do tema na CLT e o entendimento atual da doutrina e da jurisprudência (os quais são contrários ao texto normativo, e a sua repercussão na vida do empregado), bem como a exposição de provável solução para esta problemática, por intermédio da estipulação da tutela mais justa a ser aplicada a estes indivíduos.

O problema de pesquisa reside no fato de que de um lado a CLT considera como justa a dispensa motivada pela embriaguez habitual, mas por outro lado a doutrina e a jurisprudência entendem como inadmissível tal fato. Essa mudança de pensamento dos operadores do direito foi desencadeada pela inclusão do alcoolismo como doença na

Classificação Internacional de Doenças, lista publicada pela Organização Mundial de Saúde, cujo objetivo é a padronização das doenças e de outros problemas relacionados à saúde.

Nesse contexto, nosso ordenamento dá tratamento inadequado ao alcoólico habitual, também chamado de alcoólico crônico, ao permitir que o empregador lhe demita, por justa causa, mesmo doente. Evidente é a violação à dignidade da pessoa humana, sendo uma incongruência a aplicação de um dispositivo da lei que não mais se adequa à realidade social.

Desse modo, é estritamente necessário proteger esse empregado que está doente e que precisa de tratamento clínico, respeitando, ao mesmo tempo, o poder potestativo do empregador. Entretanto, por intermédio de quais mecanismos seria possível afastar a aplicação de um dispositivo que é plenamente válido e categórico, de modo a garantir proteção a estes empregados?

Diante desta problemática, o ideal a ser feito é a mudança no texto do art. 482, alínea *f*, CLT de modo em que se reconheça o alcoolismo como doença e os alcoólicos crônicos não sejam demitidos por justa causa em razão de sua enfermidade, conforme previsto no Projeto Lei nº83/2012. Ocorre que, na prática, o trâmite legislativo brasileiro é vagaroso e enquanto não há mudança na lei, empregados e empregadores não podem continuar sem receber uma tutela adequada do Estado.

Neste cenário, se faz necessário propor uma solução diversa da provável mudança da lei, a qual seja mais prática, eficaz e que atenda aos anseios destes empregados dependentes, bem como de seus empregadores. Dessa maneira, propõe-se como medida oportuna que os magistrados apliquem normas-princípios aos casos relacionados ao alcoolismo. Assim, as decisões destas demandas, corroboradas por uma base principiológica sólida, será afastado o art. 482, *f*, CLT no que toca à legalidade da dispensa por justa causa relacionada aos casos de embriaguez habitual.

Ademais, sustenta-se também que os juízes se utilizem da regra da ponderação, método que permite atribuir aos princípios pesos diferentes a depender de cada caso concreto. A conjugação destes dois recursos, ambos pensados por Dworkin, quando utilizados pelos magistrados, permitirá uma fundamentação eminentemente mais segura das decisões, contribuindo sobremaneira com a real uniformização da jurisprudência sobre o tema.

A metodologia a ser utilizada no presente projeto será mediante a abordagem dogmática dos dados coletados na doutrina e na jurisprudência, de maneira a tratar a embriaguez habitual e suas peculiaridades. Dessa maneira, através de um método dedutivo, tendo como ponto de partida teorias e conceitos já estabelecidos, buscar uma solução lógica e válida para o problema em foco.

Assim, a doutrina e a jurisprudência mais recentes se mostram meios adequados como ponto de partida para a obtenção de informações para se resolver o problema, uma vez que estas são as fontes que abordam o tema da dispensa dos empregados alcoolistas propondo soluções. Entretanto, cada decisão é proferida levando em conta apenas o caso concreto, ou seja, a depender do juiz do caso, alguns empregados podem ser mais beneficiados do que outros, porque não há na norma parâmetros para a atuação dos magistrados e tratamento igualitário aos envolvidos.

O primeiro capítulo do presente trabalho terá por título “O álcool na sociedade” onde será abordado: o álcool e seus efeitos na sociedade, os tipos de embriaguez e a caracterização da doença do alcoolismo, bem como a interferência do álcool nas relações de trabalho no tocante à embriaguez habitual e em serviço.

O segundo capítulo será intitulado: “Alcoolismo e relação de emprego”. Serão debatidos os seguintes temas: a dicotomia entre relação de trabalho e relação de emprego, requisitos para configuração da relação de emprego, a importância do contrato de trabalho para o mundo jurídico, bem como a análise do art. 482, f, CLT e a sua não aplicação.

O último capítulo será: “O uso dos princípios no afastamento da justa causa por alcoolismo”. Na parte final do trabalho serão discutidas as razões pelas quais a embriaguez habitual é vista como hipótese de justa causa para a CLT, o tratamento dado pela jurisprudência no que concerne à demissão do empregado alcoolista, assim como a aplicação dos preceitos filosóficos de Ronald Dworkin ao presente estudo visando à aplicação dos princípios do Direito mediante o método da ponderação ou como verdadeiras normas-regras.

1 O ÁLCOOL NA SOCIEDADE

1.1 Breve evolução histórica do Alcoolismo

Em determinado momento da história surgiram as bebidas alcoólicas e desde então seu consumo foi se difundindo pelas mais diversas culturas. Inicialmente, as técnicas de fabricação das bebidas eram muito rudimentares, tendo em vista que se dependia quase que exclusivamente da fermentação das substâncias. Mas, com a evolução dos procedimentos utilizados, foram surgindo novas técnicas de destilação, a variedade de bebidas aumentou e o teor alcoólico das bebidas também, bem como o número de seus dependentes¹.

As bebidas alcoólicas vieram se firmando ao longo da história como referência cultural e comunitária de determinados grupos sociais. A produção e a oferta aumentaram, o preço do produto diminuiu e as bebidas alcoólicas se tornaram facilmente comerciáveis.

O crescimento do consumo acarretou, conseqüentemente, o crescimento dos efeitos nocivos do álcool. Os danos causados pelo uso da bebida sempre existiram, mas sempre foram desdenhados, como chega a ocorrer, até mesmo, atualmente.

O álcool é uma substância psicotrópica que atua no sistema nervoso central e provoca alterações comportamentais em quem a consome. Mas, a depender das circunstâncias, da frequência e da quantidade de álcool ingerida, o indivíduo chegará a um quadro de dependência: o alcoolismo².

O alcoolismo ainda é visto por muitos como um desvio de personalidade, entretanto, conforme alerta a Organização Mundial de Saúde se trata de uma doença, e como tal requer o tratamento adequado, pois o álcool altera funções importantes do organismo como a função cognitiva e motora, afetando cada vez mais indivíduos.

Este tema foi inserido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) à Classificação Internacional das Doenças em (CID-10), sob o título de Síndrome da Dependência do Alcool.

¹ FERNANDES, Fábio de Assis F. A discriminação na dispensa por justa causa do empregado portador da doença do alcoolismo e o Ministério Público do Trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Brasília, n. 27, p. 11-36, mar/2004.

² Ibidem.

O alcoolismo é assim definido pela OMS:

“Estado psíquico e também geralmente físico, resultante da ingestão do álcool, caracterizado por reações de comportamento que sempre incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo e periódico, a fim de experimentar seus efeitos psíquicos e por vezes evitar o desconforto de sua falta”³.

Vale lembrar que o dependente desta doença não escolhe estar nesta situação. Mas, caso ele não receba o tratamento adequado e não tenha a compreensão necessária por parte da família e do seu empregador, sua situação será consideravelmente agravada.

Somente em meados do século XIX foi que a concepção do alcoolismo como uma doença tomou força. Hoje, o conceito de alcoolismo como dependência química se desenvolveu.

“Surge o conceito mais amplo e abrangente da nova disciplina que trata dos problemas relacionados ao uso, abuso e à dependência do álcool/ bebidas alcoólicas e da relação do próprio homem com o álcool, dentro do amplo contexto biopsicossocial”⁴.

Assim, o conceito atual de alcoolismo passa a abarcar as mais diversas situações como decorrentes do abuso do álcool, como por exemplo: acidentes de trânsito, crescimento da violência, interferência nas relações de trabalho etc.

Neste contexto é importante destacar o dualismo existente na indústria do álcool. Embora o abuso desta substância traga consequências maléficas para o indivíduo e para a sociedade como um todo, a indústria de bebidas alcoólicas, principalmente de cervejas, desempenha papel relevante na economia do Brasil, seja pela mão de obra empregada ou pelos impostos arrecadados sobre os produtos produzidos⁵.

³ FERNANDES, Fábio de Assis F. A discriminação na dispensa por justa causa do empregado portador da doença do alcoolismo e o Ministério Público do Trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Brasília, n. 27, p. 11-36, mar/2004.

⁴ LIMA, José Mauro Braz de. O álcool, a saúde do trabalhador e a empresa. In: LIMA, José Mauro Braz de. *Alcoologia: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública*. Rio de Janeiro: Medbook, 2008, p. 85-103.

⁵ O anuário do setor cervejeiro lançado pela Associação Brasileira da Indústria da Cerveja (CERVBRASIL) em 2014 constatou que toda a cadeia de produção de cervejas gerou 2,7 milhões de empregos, respondendo por 2% do PIB do Brasil do ano de 2013. De acordo com o anuário, em 2013 o país produziu 13,5 bilhões de litros de cerveja, os quais renderam R\$ 21 bilhões de reais em impostos aos cofres do governo. Fonte: CERVBRASIL. [Sítio]. 2014. Disponível em: <<http://cervbrasil.org.br/arquivos/anuariofinal2014.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

Isto posto, é coerente concluir que as inconveniências do álcool decorrem do seu abuso, e não simplesmente do seu uso social. Neste cenário, vale lembrar que o Brasil é um grande produtor e consumidor de cervejas no mundo⁶.

Logo, pelas dimensões que o uso indiscriminado⁷ do álcool vem atingindo ao longo dos últimos anos se faz necessária uma análise detalhada a respeito do uso desta substância, bem como seu comportamento no organismo humano.

1.2 Perfil de consumo de bebidas alcoólicas

Retratar as diversas categorias de consumidores de bebidas alcoólicas não é algo simples, visto que existem inúmeras circunstâncias pessoais e sociais que levam os indivíduos a consumirem mais ou menos álcool. Entretanto, ainda que haja muitas variantes, é possível encontrar certa harmonia em relação a alguns hábitos dos consumidores, no que toca

⁶ O Brasil é o terceiro maior produtor de cervejas no mundo, ficando atrás da China e dos Estados Unidos. A produção brasileira da bebida, em 2013 foi de 13,5 bilhões de litros, os quais geraram um faturamento de R\$ 70 bilhões de reais. Quanto ao consumo per capita, o Brasil ocupa o 24º lugar no ranking mundial com um consumo anual de 68,3l, sendo que o mercado apresenta amplo potencial de crescimento. Fonte: CERVBRASIL. [Sítio]. 2014. Disponível em: < <http://cervbrasil.org.br/arquivos/anuariofinal2014.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

⁷ De acordo com o II Levantamento Nacional de Álcool e Drogas (LENAD) realizado em 2012, o número de consumidores assíduos de bebidas alcoólicas (aqueles que bebem uma vez ou mais por semana) aumentou em 20% desde a realização do primeiro LENAD, feito em 2006. O estudo realizado em 2006 constatou que 45% dos entrevistados declararam-se como bebedores frequentes, sendo que este percentual subiu para 54% em 2012, representando um aumento equivalente de 20% num lapso temporal de apenas seis anos. O Levantamento Nacional de Álcool e Drogas (LENAD) é um estudo realizado pelo Instituto Nacional de Políticas Públicas do Álcool e Outras Drogas (INPAD) pertencente à Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). A primeira edição do projeto foi realizada em 2006, onde foram entrevistados 3007 voluntários acima de 14 anos em todo o território brasileiro. Já em 2012 ocorreu o II LENAD que contou com 4607 entrevistados com idade acima de 14 anos pertencentes a 149 municípios brasileiros. Em 2006, do total de mulheres entrevistadas, 29% delas se declararam consumidoras frequentes de bebidas alcoólicas, enquanto o percentual entre os homens foi de 56%. Já em 2012 o percentual das mulheres pulou para 39% e o dos homens para 64%. Comparando-se os dados obtidos é possível concluir que o consumo frequente de bebidas alcoólicas foi maior entre as mulheres, pois o crescimento proporcional foi de 34,5% contra 14,2% entre os homens. O II LENAD também revelou que, embora a frequência de consumo de bebidas alcoólicas tenha aumentado, o número de indivíduos que declararam fazer uso de bebidas alcoólicas pouco se alterou neste período, fato que permite concluir que as mesmas pessoas que já consumiam álcool agora o fazem com mais frequência. O estudo revelou que 48% dos indivíduos entrevistados declararam-se não abstêmios em 2012, sendo que em 2006 este percentual foi de 52%. Ainda que tenha havido uma pequena queda no percentual de consumidores de álcool, a diferença foi considerada insignificante pela equipe de pesquisa. Um resultado preocupante encontrado pelos pesquisadores diz respeito ao consumo abusivo de bebidas representado pelo comportamento de “beber em binge” - mais presente nos “esquentas” para festas - onde a pessoa consome várias doses num curto intervalo de tempo. Em 2006, 45% dos consumidores de bebidas tinham este comportamento, já em 2012 este número passou para 59%. Fonte: BEM ESTAR. *Consumo de álcool entre brasileiros se torna mais frequente, diz estudo*. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bemestar/noticia/2013/04/consumo-de-alcool-entre-brasileiros-se-torna-mais-frequente-diz-estudo.html>>. Acesso em 26 jul. 2015.

à frequência e a quantidade de álcool ingerida, razão pela qual se torna possível a categorização⁸.

A primeira classe de consumidores diz respeito àqueles que fazem *uso social ou comum do álcool*. Neste caso, a ingestão da bebida não traz, a princípio, complicações secundárias e está associada ao ambiente sociocultural, como comemorações, cerimônias e eventos.

De acordo com o Centro de Informações sobre Saúde e Álcool (CISA), para a OMS, o uso social da bebida é de até 15 doses/semana para homens e 10 para mulheres, sendo que 1 dose equivale a aproximadamente 350 mL de cerveja, 150 mL de vinho ou 40 mL de uma bebida destilada, considerando que cada uma contém entre 10 e 15 g de etanol⁹.

O *uso nocivo do álcool* se adequa aos indivíduos que após a ingestão desta substância representam situação especial de risco, pois atuam de forma imprudente, como por exemplo, conduzindo veículos ou operando máquinas.

Uma terceira classificação se refere ao *abuso ou uso abusivo*¹⁰, o qual se caracteriza pelo excesso e pela frequência na ingestão do álcool. Esta classificação abarca os indivíduos que já possuem problemas relacionados ao uso da bebida, os quais afetam a sua saúde e sua área de trabalho.

Neste ponto merece destaque a cerveja, isso porque é a bebida campeã em ocasiões de abuso de álcool, sendo a bebida mais consumida no Brasil, encontrada facilmente nos mais diversos pontos de venda, até mesmo em estabelecimento bem próximos de locais de trabalho¹¹.

⁸ LIMA, José Mauro Braz de. O álcool, a saúde do trabalhador e a empresa. In: LIMA, José Mauro Braz de. *Alcoologia: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública*. Rio de Janeiro: Medbook, 2008. p. 85-103.

⁹ CENTRO DE INFORMAÇÕES SOBRE SAÚDE E ALCOOL. *Dependência do álcool: aspectos clínicos e diagnóstico*. Disponível em: <<http://www.cisa.org.br/UserFiles/File/alcoolesuasconsequencias-pt-cap3.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2015.

¹⁰ REIS, Nelzir Trindade; RODRIGUES, Cláudia dos Santos Cople. *Nutrição clínica: alcoolismo*. Rio de Janeiro: Rubio, 2003.

¹¹ LIMA, José Mauro Braz de. O Álcool, a Saúde do Trabalhador e a Empresa. In, LIMA, José Mauro Braz de. *Alcoologia: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública*. Rio de Janeiro: Medbook, 2008, p. 85-103.

Tabela 1 - Critérios para abuso do álcool

A. Um padrão mal-adaptativo de uso de substância levando a prejuízo ou sofrimento clinicamente significativo, manifestado por um (ou mais) dos seguintes aspectos, e ocorrendo em um período de 12 meses:
(1) Uso recorrente da substância, resultando em fracasso no cumprimento de obrigações importantes relativas a seu papel no trabalho, na escola ou em casa (p.ex., repetidas ausências ou fraco desempenho ocupacional; ausências, suspensões ou expulsões da escola; negligência dos filhos ou dos afazeres domésticos).
(2) Uso recorrente da substância em situações em que o uso representa perigo físico (p.ex., dirigir um veículo ou operar uma máquina quando prejudicado pelo uso da substância).
(3) Problemas legais recorrentes relacionados à substância (p.ex., detenções por conduta desordeira).
(4) Uso continuado da substância, apesar de problemas sociais ou interpessoais persistentes ou recorrentes causados ou exacerbados pelos efeitos da substância (p.ex., discussões com o cônjuge acerca das consequências da intoxicação ou lutas corporais).
B. Os sintomas jamais satisfizeram os critérios para dependência de substância para esta classe de substância.

Fonte: CISA¹²

A *dependência*, por sua vez, é caracterizada por um histórico de abuso contínuo de bebidas alcoólicas, sendo que o grau de dependência é característico de cada indivíduo, pois depende de fatores pessoais. Neste contexto, convém ressaltar que o estado de dependência e o de abuso se diferem no ponto em que na dependência, quando se interrompe o uso da bebida, o indivíduo sente sintomas da chamada síndrome de abstinência.

Esta síndrome se apresenta no alcoolismo através de sintomas muito próprios, os quais diferem em intensidade de acordo com o organismo de cada dependente.

Tabela 2 - Critérios para dependência de álcool

Tolerância: definida por qualquer um dos seguintes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> • necessidade de quantidades progressivamente maiores da substância para adquirir a intoxicação ou o efeito desejado; • acentuada redução do efeito com o uso continuado da mesma quantidade de substância.
Abstinência: manifestada por qualquer um dos seguintes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> • síndrome de abstinência característica para a substância. Consultar os critérios A e B dos conjuntos de critérios para abstinência das substâncias específicas; • a mesma substância (ou uma substância estreitamente relacionada) consumida para aliviar ou evitar sintomas de abstinência.
A substância é freqüentemente consumida em maiores quantidades ou por período mais longo que o pretendido.
Desejo persistente ou esforços mal-sucedidos no sentido de reduzir ou controlar o uso da substância.
Muito tempo é gasto em atividades necessárias para a obtenção e utilização da substância ou na recuperação de seus efeitos.
Importantes atividades sociais, ocupacionais ou recreativas são abandonadas ou reduzidas em virtude do uso da substância.
O uso da substância continua, apesar da consciência de ter um problema físico ou psicológico persistente ou recorrente que tende a ser causado ou exacerbado pela substância (p.ex., uso atual de cocaína, embora o indivíduo reconheça que sua depressão é induzida por ela, ou consumo continuado de bebidas alcoólicas, embora o indivíduo reconheça que uma úlcera piorou pelo consumo dessa substância).

Fonte: CISA¹³

¹² CENTRO DE INFORMAÇÕES SOBRE SAÚDE E ALCOOL. *Dependência do álcool: aspectos clínicos e diagnóstico*. Disponível em: <<http://www.cisa.org.br/UserFiles/File/alcoolesuasconsequencias-pt-cap3.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2015.

¹³ Ibidem.

Outra categoria diz respeito há uma parcela de indivíduos que não consomem bebidas alcoólicas como religiosos, atletas e ex-dependentes, os chamados *abstêmios*.

O alcoolismo é uma doença de características multifacetárias e que por essa razão a saúde clínica e mental do dependente devem receber tratamento integrado, buscando-se abarcar o largo espectro dessa patologia. Deste modo o tratamento seria mais efetivo, vez que problemas psicológicos (como transtornos psicóticos, síndrome amnésica, transtornos mentais e de comportamento não-especificados) seriam tratados juntamente com problemas clínicos (como doença hepática, intoxicação aguda, gastrite alcoólica e pancreatite).

1.3 O alcoolismo como doença

O consumo de álcool é um hábito socialmente aceito no Brasil, e até mesmo incentivado por meio das inúmeras propagandas publicitárias. Logo, por seu consumo ser uma prática recorrente, muitos se esquecem de que o álcool é um tipo de droga e traz inúmeros problemas à saúde quando consumido em excesso. Assim, uma vez que o consumo da bebida se torne frequente e em grandes quantidades, há fortes chances do indivíduo se tornar dependente da bebida, fato que interferirá na convivência com a família e no ambiente de trabalho¹⁴.

Quando se fala em droga, geralmente se pensa em substâncias ilícitas que causam dependência, como maconha e crack, as quais são perigosas e seu consumo é nocivo à saúde. Ocorre que poucos se recordam que o álcool também é considerado uma droga, mas por seu consumo ser uma conduta lícita e recorrentemente estar associado a momentos felizes com amigos na mesa do bar, seus efeitos são facilmente ignorados. O álcool, como qualquer outra substância tóxica, além de levar à dependência também pode matar¹⁵.

Grande parte das pessoas se mostram apreciadoras do álcool e tolerantes ao “uso social” da bebida, admirando comerciais televisivos onde aparecem pessoas felizes, bonitas e saudáveis. Porém, quando algum de seus familiares extrapola a barreira do “socialmente aceito” a discriminação, não raras vezes, aparece dentro da própria família e a

¹⁴ FERNANDES, Alexandre Zioli. Impacto financeiro à Previdência Social decorrente de benefícios concedidos com base em problemas de saúde pelo consumo de álcool no Brasil. *Informe de Previdência Social*. Brasília, v. 27, n. 7, p. 1-20, jun. 2013.

¹⁵ Ibidem.

falta de poio prejudica sobremaneira a recuperação do dependente. O alcoólico se vê então excluído do âmbito familiar, laboral e social¹⁶.

“A discriminação com o doente alcoólico decorre do desconhecimento pela sociedade em geral, inclusive nos níveis mais intelectualizados, de ser ele portador de uma enfermidade progressiva, incurável e fatal, considerando-se, via de regra, tratar-se de uma falha e/ou desvio de caráter irreversível”¹⁷.

O alcoolismo ainda é visto por muitos como um desvio de personalidade, entretanto, conforme alerta a Organização Mundial de Saúde se trata de uma doença, e como tal requer o tratamento adequado, pois o álcool altera funções importantes do organismo como a função cognitiva e motora, atingindo cada vez mais indivíduos¹⁸.

A concepção do alcoolismo como um vício se deve, em parte, a uma consciência coletiva histórica que passou a sofrer mudanças somente nos últimos trinta anos, pois foi neste período que se fortaleceu a concepção do alcoolismo como uma doença que possui características bem definidas¹⁹.

Estima-se que cerca de 12% da população adulta brasileira seja dependente do álcool²⁰. Ademais, conforme constatou o Levantamento Domiciliar sobre o Uso de Drogas Psicotrópicas no Brasil, realizado em 2005, apenas em tratamento, havia no país cerca de 5,8 milhões de pessoas²¹.

O alcoolismo se trata de uma doença primária²², visto que possui características próprias. Entretanto, ele ainda é considerado por muitas pessoas um vício e não uma enfermidade. Partindo deste pondo se faz necessário elucidar algumas questões preliminares.

¹⁶ FERNANDES, Alexandre Zioli. Impacto financeiro à Previdência Social decorrente de benefícios concedidos com base em problemas de saúde pelo consumo de álcool no Brasil. *Informe de Previdência Social*. Brasília, v. 27, n. 7, p. 1-20, jun. 2013.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ ALBERT EINSTEIN – SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA. *Álcool e drogas*. São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.einstein.br/einstein-saude/vida-saudavel/alcool-drogas/Paginas/alcoolismo-e-doenca.aspx>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

²⁰ PORTAL BRASIL. *Saúde: alcoolismo*. 2014. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/saude/2012/04/alcoolismo>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

²¹ R7. *Saúde*. 2013. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/saude/quase-6-milhoes-de-pessoas-sao-alcoolatras-no-brasil-18032013>>. Acesso em: 26 jul. 2015.

²² HOSPITAL UNIVERSITÁRIO CLEMENTINO FRAGA FILHO. *Alcoolismo*. Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.hucff.ufrj.br/neurologia/areas/alcoolismo>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

Faz-se necessário ter em mente um conceito de doença que, segundo o Ministério da Saúde²³, é a alteração ou desvio do estado fisiológico em uma ou várias partes do corpo, um distúrbio da saúde física ou mental.

O alcoolismo, por sua vez é definido como “um transtorno marcado pelo uso crônico e excessivo de álcool, resultando em problemas psicológicos, interpessoais e médicos”²⁴. Esta enfermidade também pode ser definida como uma perturbação crônica de comportamento propiciada pelo uso abusivo de substâncias alcoólicas que interfere no âmbito físico, mental, social e econômico do indivíduo²⁵.

Assim, a mescla destes conceitos introdutórios já permitem um delineamento inicial do porquê do alcoolismo ser considerado uma doença, tendo em vista que esta enfermidade pode ser identificada com base em sinais e sintomas característicos, os quais se desenvolvem de maneira similar e que possuem por fundamento alguns fatores semelhantes²⁶.

Outro ponto relevante quanto ao alcoolismo como doença diz respeito ao momento em que se consubstancia a dependência e o indivíduo passa a ser considerado um alcoolista²⁷. Embora a OMS utilize o termo *alcoolista*, a denominação *alcoólatra* não está de todo errada. Ocorre que este termo, em virtude de sua origem (junção de *álcool*, palavra árabe, com a palavra *latra*, que vem da raiz grega *latria* e significa *adoração*) significa “adoração ao álcool” e traz uma conotação negativa, preconceituosa e pejorativa à uma pessoa enferma²⁸.

De maneira geral, os consumidores de bebidas alcoólicas podem ser classificados em três grandes grupos. O primeiro deles pode ser identificado pelo uso social, no qual estão as pessoas que bebem, mas que não possuem problemas por beberem. O

²³ MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Conceitos e definições em saúde*. Brasília, 1977. Disponível em: <<http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/0117conceitos.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

²⁴ MSN. *Alcoolismo: história da doença, definição atual e diagnósticos*. Disponível em: <<http://www.psicologiamsn.com/2011/11/alcoolismo-historia-da-doenca-e-definicao-atual-e-diagnostico.html>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

²⁵ PAULIN, Luiz Fernando Ribeiro da Silva. Conceito, etiologia e diagnóstico do alcoolismo: uma revisão. *Revista de Ciências Médicas*, Campinas, v. 3, n. 1, p. 5-8, jan/abr.1994.

²⁶ Ibidem.

²⁷ De acordo com a OMS, alcoolista vem a ser aquele que bebe em excesso, cuja dependência traz perturbações mentais, sociais, físicas e econômicas. Fonte: CENTRO DE INFORMAÇÕES SOBRE SAÚDE E ALCOOL. *Dependência do álcool: aspectos clínicos e diagnósticos*. Disponível em: <<http://www.cisa.org.br/UserFiles/File/alcoolesuasconsequencias-pt-cap3.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2015.

²⁸ ET ME VOILÀ. *O alcoólatra e o alcoólico*. 2011. Disponível em: <<http://etmevoila.blogspot.com.br/2011/06/o-alcoolatra-e-o-alcoolico.html>>. Acesso em: 26 jul. 2015.

segundo grupo diz respeito aos indivíduos que fazem uso abusivo do álcool, sendo o terceiro grupo referente aos dependentes.

De acordo com Laranjeira, a pessoa se transforma em um alcoolista no momento em que a ingestão abusiva de álcool se torna prolongada e repetitiva. A ingestão abusiva diz respeito à postura do indivíduo de consumir doses de bebidas superiores ao que o organismo tolera, no que toca a uma intoxicação alcoólica, como por exemplo cinco copos de cerveja ou três doses de uísque, mas este comportamento isolado não basta para configurar a dependência²⁹.

As pessoas que fazem uso abusivo do álcool não são consideradas dependentes, pois, como observou Laranjeira, aqueles indivíduos são capazes de passar alguns dias sem fazer uso do álcool, bem como não fazem uso da bebida no período da manhã e não sentem o desejo aflito de beber em outras situações. Por outro lado, uma vez configurados estes comportamentos, estar-se-á diante de um alcoolista³⁰.

Assim, para que esteja configurada a doença é necessário um comportamento abusivo reiterado e prolongado, bem como a presença das ressacas de repetição. A ressaca, nada mais é do que uma resposta do organismo à bebida ingerida, caracterizada por provocar na pessoa irritabilidade, ansiedade e inquietude.

Na ressaca de repetição o alcoolista sente uma melhora desses inconvenientes se começar a beber mais cedo. Com a repetição dessa prática vai nascendo a necessidade de beber em horários sempre mais cedo do dia, fator que propicia a síndrome da abstinência que faz com que o indivíduo chegue a beber durante todo o dia.

O que ocorre nas ressacas de repetição é, na verdade, uma resposta do organismo à falta de álcool. A partir desse momento, a pessoa passa a beber por necessidade e em quantidades sempre maiores, visando diminuir o desconforto causado pela própria bebida. Este ciclo vicioso, é simplificarmente o mecanismo biológico da dependência. Daí por

²⁹ Entrevista publicada na internet: entrevistado: Dr. Ronaldo Laranjeira. Fonte: DR. DRAUZIO. *Alcoolismo: dependência química*. 2011. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/dependencia-quimica/tratamento-do-alcoolismo/>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

³⁰ Ibidem.

diante, a doença tende a se agravar, causando danos severos a diversos órgãos do corpo e interferindo no âmbito social, laboral e familiar deste dependente³¹.

Pelo exposto, convém ressaltar que o simples fato de beber com frequência ou grandes quantidades não torna a pessoa necessariamente um dependente. Para que se configure a dependência, a pessoa deve ter prejuízos psicológicos, físicos e sociais³².

Ponto importante diz respeito às causas que levam determinadas pessoas a se tornarem dependentes e outras não, ainda que ambas façam uso abusivo de bebidas alcoólicas. Quanto à etiologia do alcoolismo³³, três fatores merecem destaque: biológico, psicológico e sócio-cultural.

O fator biológico como propulsor do alcoolismo busca elucidar a doença por um viés orgânico. No tocante às questões genéticas, estudos tem demonstrado que a composição genética do indivíduo tem correlação com os efeitos do álcool, pois é esta interação de genes com álcool que leva as pessoas a terem diferentes reações quanto ao uso da bebida. Esta interação denominada paradigma farmacogenético é a responsável pelos efeitos desejáveis e indesejáveis do álcool, o qual são inerentes a cada indivíduo³⁴.

Por outro lado, quanto à sua relação com a dependência propriamente dita, estudos tem demonstrado que a herança genética transmitida de um indivíduo para o outro também é um fator de risco para o desenvolvimento da dependência³⁵.

Esta conclusão é embasada por diversos estudos, um deles, por exemplo, demonstrou que filhos de pais alcoólicos criados por famílias que não abusam do álcool estão mais propensos a desenvolverem a doença. Outra constatação interessante verificada se refere ao fato de que indivíduos abstêmios cujos pais são dependentes apresentam mais resistência

³¹ Entrevista publicada na internet: entrevistado: Dr. Ronaldo Laranjeira. Fonte: DR. DRAUZIO. *Alcoolismo: dependência química*. 2011. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/dependencia-quimica/tratamento-do-alcoolismo/>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

³² PAULIN, Luiz Fernando Ribeiro da Silva. Conceito, etiologia e diagnóstico do alcoolismo: uma revisão. *Revista de Ciências Médicas*, Campinas, v. 3, n. 1, p. 5-8, jan/abr.1994.

³³ VAILLANT, George E. *A história do alcoolismo revisitada*. Porto Alegre: Artmed, 1995.

³⁴ CENTRO DE INFORMAÇÕES SOBRE SAÚDE E ALCOOL. *Álcool e interações genéticas*. Disponível em: <<http://www.cisa.org.br/artigo/145/alcool-interacoes-geneticas.php>>. Acesso em: 26 jul. 2015.

³⁵ Ibidem.

aos efeitos da bebida quando comparados com outros indivíduos de idade semelhante, cujos pais não sejam dependentes³⁶.

O fator psicológico, por sua vez é caracterizado pela presença de traços de personalidade e de comportamento, observados em grande parte dos dependentes. Características como exibicionismo, estresse, angustia, ansiedade e solidão são fatores de risco, pois podem ser utilizados como justificativa para o uso da bebida.

Os elementos sócio-culturais também exercem influência sobre o padrão de consumo. Questões econômicas, hábitos familiares, estímulo ou restrição ao consumo, influências culturais e a oferta de bebidas alcoólicas são elementos externos que também podem contribuir para o quadro de dependência³⁷.

É a combinação destes três fatores de risco, associados ao consumo excessivo e prolongado do álcool, que podem deixar o indivíduo mais propenso a ser tornar um dependente.

1.4 Diagnóstico da doença

O alcoolismo é uma doença multifacetária e de lenta evolução, levando cerca de cinco a dez anos para se desenvolver. Em razão disto, o seu diagnóstico é impreciso e geralmente desdenhado, sendo feito apenas quando o alcoolista já está em uma fase avançada da doença e com nítidos reflexos de dependência no âmbito físico, psicológico e social³⁸.

Em face dos diversos estágios que o alcoolismo possui, seu diagnóstico é muito delicado, podendo passar facilmente despercebido. Desse modo, a identificação da doença deve ser feita por uma equipe multidisciplinar afim de que haja intervenção médica em seus primeiros estágios e se afaste possível agravamento³⁹.

Em virtude das peculiaridades que envolvem o diagnóstico da doença, vários mecanismos foram sendo criados visando facilitar a identificação do alcoolismo. Um

³⁶ DR DRAUZIO. *Alcoolismo*. 2011. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/dependencia-quimica/alcoolismo/alcoolismo/>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

³⁷ CONSULTORIA EM TECNOLOGIAS DE SAÚDE. *Por que e quando uma pessoa se torna alcoólatra?* Disponível em: <<http://www.cognos.med.br/pesec/pass/pergresp20.htm>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

³⁸ REIS, Nelzir Trindade; RODRIGUES, Cláudia dos Santos Cople. *Nutrição clínica: alcoolismo*. Rio de Janeiro: Rubio, 2003.

³⁹ Ibidem.

dos mais importantes diz respeito à anamnese detalhada (entrevista com o enfermo), a qual deve ser feita da maneira mais criteriosa possível, vez que os sintomas dessa doença podem ser muitos sutis, a depender da fase em que o paciente esteja⁴⁰.

Nesta entrevista parte dos pacientes fornecem informações verídicas sobre seu comportamento familiar, sua postura no ambiente de trabalho e sobre seus hábitos quanto à ingestão de bebidas alcoólicas. Por outro lado, existem aqueles que não são tão francos e, por negarem a doença, acabam prejudicando o diagnóstico. Ademais, vale lembrar que dificilmente um paciente procura ajuda médica tendo por justificativa explícita o alcoolismo.

Objetivando contornar as diversas dificuldades em torno da análise desta doença outros mecanismos são empregados para corroborar o diagnóstico, dentre os quais: questionários de triagem; exames laboratoriais (índice de triglicerídeos, colesterol, glicemia, anemia, etc.) e métodos paraclínicos (alcoolemia, eletroencefalografia, tomografia computadorizada e testes psicológicos)⁴¹.

Calcula-se que o álcool possa desencadear mais de cem tipos diferentes de enfermidades, sendo que as mais recorrentes estão relacionadas a alterações cardiovasculares (hipertensão arterial, coronariopatias), gastrointestinais (cáries, refluxo, gastrite, diarreia), neuropsíquicas (degeneração cerebral, acidente vascular cerebral), e hepatopancreáticas (hepatite alcoólica, cirrose hepática, câncer hepático, pancreatites)⁴².

1.5 Repercussões sociais do alcoolismo

Em um primeiro momento, o consumo abusivo de bebida alcoólica é visto por muitos como preponderante em classes mais baixas da população onde quanto menor a renda e o nível de escolaridade, maior será o consumo. Porém, convém ressaltar que o álcool funciona como um meio de compensação para as carências pessoais do indivíduo. Por este motivo, o alcoolismo afeta todas as classes socioeconômicas, sendo as carências sociais variáveis de um indivíduo para o outro, de uma classe social para outra⁴³.

⁴⁰ REIS, Nelzir Trindade; RODRIGUES, Cláudia dos Santos Cople. *Nutrição clínica: alcoolismo*. Rio de Janeiro: Rubio, 2003. p. 95-122.

⁴¹ Ibidem.

⁴² Ibidem.

⁴³ LIMA, José Mauro Braz de. O álcool, a saúde do trabalhador e a empresa. In: LIMA, José Mauro Braz de. *Alcoologia: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública*. Rio de Janeiro: Medbook, 2008. p. 85-103.

Pesquisas realizadas no Brasil demonstram que a grande maioria dos alcoólicos apresenta idade entre 18 e 24 anos⁴⁴, idade esta em que o indivíduo deveria estar em pleno desenvolvimento profissional, mas que por conta do vício, não pode dedicar-se plenamente à carreira.

O Ministério da Saúde afirma que o alcoolismo é responsável por cerca de 40% das internações hospitalares, pois está intimamente relacionado a doenças cerebrais, gástricas e hepáticas, bem como por grande parte das internações em hospitais psiquiátricos⁴⁵. Claro é que o alcoolismo é uma verdadeira epidemia social, vez que todos estão sujeitos a ele, e por essa razão é necessário o desenvolvimento de mecanismos eficazes de identificação dos doentes precocemente, como por exemplo, no meio empregatício.

A violência urbana e a violência doméstica⁴⁶ são bons exemplos de fatos desencadeados e facilitados pelo abuso do álcool, bem como os acidentes de trabalho. Ademais, convém ressaltar que as bebidas alcoólicas também funcionam como fato gerador da maior parte dos acidentes de trânsito⁴⁷. Pelo exposto, clara é a atenção que o alcoolismo necessita receber do governo.

No tocante à saúde dos alcoolistas, embora as doenças resultantes, direta ou indiretamente, da ingestão desregrada do álcool tenham sido efetivamente reconhecidas como tal pelo poder público, elas ainda não recebem o cuidado que merecem.

⁴⁴ ANTIDROGAS. *Dados epidemiológicos sobre o uso do álcool no Brasil*. Disponível em: <<http://www.antidrogas.com.br/mostraartigo.php?c=815&msg=Dados%20Epidemiol%F3gicos%20sobre%20o%20Uso%20de%20C1lcool%20no%20Brasil>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

⁴⁵ REIS, Nelzir Trindade; RODRIGUES, Cláudia dos Santos Cople. *Nutrição clínica: alcoolismo*. Rio de Janeiro: Rubio, 2003, p. 08 – 18.

⁴⁶ Os indicadores revelam que dos 7.939 domicílios entrevistados, em 33,5% deles houve relato de violência doméstica, sendo que 17,1% destes casos ocorrerem sob efeito de bebidas alcoólicas. Isso quer dizer que mais da metade dos casos de violência doméstica estão associados ao álcool. Fonte: FONSECA, Arilton Martins et al. Padrões de violência domiciliar associada ao uso de álcool no Brasil. *Revista Saúde Pública*, São Paulo, v. 43, Oct. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102009000500002>. Acesso em: 27 jul. 2015.

⁴⁷ O Ministério da Saúde publicou em 2013 um estudo realizado com as vítimas dos acidentes de trânsito ocorridos em 2011 e atendidas pela rede pública de saúde (Sistema Único de Saúde - SUS). Este estudo constatou que 21% dos acidentes estavam relacionados ao consumo de bebidas alcoólicas. O levantamento ainda demonstrou que das pessoas envolvidas nos acidentes: 22,3% dos motoristas; 21,4% dos pedestres e 17,7% dos passageiros tinham ingerido bebidas alcoólicas. Vale lembrar que estes dados foram coletados em hospitais, e assim, não abrangem os casos mais leves que não precisaram de atendimento médico, bem como os acidentes fatais, fatores estes que, certamente, aumentariam as estatísticas. Estas informações fazem parte do programa Vigilância de Violência e Acidentes (VIVA), um estudo feito em todas as capitais do país, contando com 71 hospitais participantes e 47 mil pessoas entrevistadas. Fonte: R7 NOTÍCIAS. *Saúde*. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/saude/bebida-alcoolica-e-responsavel-por-21-dos-acidentes-de-transito-atendidos-pelo-susnbsp-19022013>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

Na prática, quando o alcoolista procura atendimento médico para tratar alguma doença resultante da ingestão abusiva do álcool, ele recebe o diagnóstico específico da doença secundária, como cirrose, por exemplo, e não o diagnóstico da doença principal, o alcoolismo. A identificação de enfermidades secundárias é importante, porém não resolve o cerne do problema⁴⁸.

⁴⁸ REIS, Nelzir Trindade; RODRIGUES, Cláudia dos Santos Cople. *Nutrição clínica: alcoolismo*. Rio de Janeiro: Rubio, 2003, p. 95-122.

2 ALCOOLISMO E RELAÇÃO DE EMPREGO

2.1 Relação de trabalho e relação de emprego

O Direito, em todos os seus ramos é permeado por relações jurídicas, as quais contêm: partes, objeto e um negócio jurídico. Uma vez constituída essa relação, ao seu redor se estabelecem princípios, institutos e regras que visam qualificar aquele universo jurídico. Este fato é que permite o desenvolvimento de peculiaridades normativas próprias de cada ramo do Direito⁴⁹.

No Direito do Trabalho, a relação jurídica basilar será a relação de trabalho e a relação de emprego. Neste ponto, merece ser feita uma breve diferenciação entre ambas.

A relação de trabalho consiste em um termo genérico, abarcando toda relação jurídica em que haja uma obrigação de fazer materializada em um *labor humano*. Assim, esta classificação reúne todas as formas de ajustes que visem à prestação de um trabalho admitido na ordem jurídica vigente. Portanto, o termo relação de trabalho diz respeito à própria relação de emprego, bem como à relação de trabalho autônomo, avulso etc⁵⁰.

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, possuindo características próprias que a distingue das demais modalidades de relações de trabalho. Ela é compreendida como a espécie mais importante de pactuação de fornecimento de serviços desde a consolidação do capitalismo⁵¹.

A relevância atribuída à relação de emprego decorre principalmente do seu valor jurídico e econômico-social. Sua pertinência no mundo jurídico se deve ao fato de ter sido o ponto de partida de um conjunto de princípios, regras e institutos próprios, que culminam no próprio Direito do Trabalho. Do ponto de vista econômico-social seu mérito se dá por ser a espécie de contratação mais utilizada no mercado de trabalho e deste modo acaba submetendo às suas regras a maior parte das contratações⁵².

Ainda que haja diferenciação do ponto de vista estritamente técnico-jurídico entre relação de trabalho e relação de emprego, na prática, ambas as denominações

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 287-289.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 141-148.

⁵² DELGADO, op. cit, p. 287-289.

acabam sendo utilizadas como expressões sinônimas. Assim, os termos *relação de trabalho*, *contrato de trabalho* e *Direito do Trabalho* são comumente utilizadas como referência a normas e institutos característicos das relações de emprego⁵³.

Superada a dicotomia entre relação de trabalho e relação de emprego, dada a importância desta, convém explicar como se constituem as relações de emprego.

2.2 Requisitos da relação de emprego

Estas relações, tal como se conhece atualmente, tiveram seu desenvolvimento propiciado pela Revolução Industrial, pois é neste cenário que surge sua relevância sóciojurídica. Esta evolução só foi possível porque houve a conjugação de uma série de elementos fáticos e jurídicos naquele contexto social⁵⁴.

São cinco os elementos fático-jurídicos⁵⁵ necessários para se caracterizar uma relação de emprego. Estes elementos são: atividade realizada por pessoa física, pessoalidade do empregado, não eventualidade do serviço prestado, onerosidade da atividade e subordinação ao empregador, os quais estão disciplinados na CLT⁵⁶ nos artigos 2º e 3º.

O primeiro requisito para que se configure uma relação de emprego é que a atividade seja realizada por uma *pessoa física*. Este pressuposto se deve ao fato de que os interesses e tutelas do Direito do Trabalho (vida, saúde, lazer, bem-estar) são direcionados à uma pessoa natural (trabalhador) e não podem ser estendidos a uma pessoa jurídica. Por outro lado, vale destacar que esta vedação não se aplica ao empregador, o qual poderá ser tanto pessoa física quanto jurídica⁵⁷.

A *pessoalidade* é outro elemento fático-jurídico necessário, pois o empregado (pessoa física) com o qual foi firmado o contrato de trabalho tem o dever jurídico

⁵³ CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho*. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2010, p. 125-129.

⁵⁴ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 141-148.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 289-308.

⁵⁶ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Fonte: BRASIL. *Decreto Lei nº5.453, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 09 abr. 2015.

⁵⁷ DELGADO, op. cit, p. 289-308.

de prestar a atividade pessoalmente. Isto ocorre porque o negócio jurídico pactuado entre empregado e empregador é *intuitu personae*, possuindo caráter infungível em relação ao trabalhador⁵⁸.

Em outras palavras, isso quer dizer que o empregado contratado não poderá fazer-se substituir por outra pessoa intermitentemente, pois neste caso a relação se tornaria impessoal e fungível, desvirtuando a relação de emprego. Entretanto, nada impede que ocasionalmente haja uma substituição em que se mantenha o vínculo empregatício do trabalhador original, como por exemplo, através do consentimento do empregador ou por expressa autorização normativa⁵⁹.

Por outro lado, vale ressaltar que a pessoalidade só se aplica ao empregado. Para o empregador vigora a diretriz da despersonalização, razão pela qual são admitidas sucessivas alterações quanto ao tomador do serviço (sucessão trabalhista⁶⁰, presente nos artigos 10 e 448 da CLT), desde que sejam mantidas as cláusulas contratuais iniciais.

Além de ser um requisito para a caracterização da relação empregatícia, a pessoalidade também surte efeitos em outros momentos da vigência do contrato de trabalho, seja em uma suspensão/ interrupção ou na sua extinção⁶¹.

Na hipótese do empregado estar impossibilitado para o trabalho, em face da pessoalidade da obrigação, seu contrato será suspenso ou interrompido. Já na extinção do contrato, uma vez que a atividade deve ser exercida pessoalmente pela pessoa contratada (obrigação personalíssima), a qual não ultrapassa a pessoa do empregado, não pode ser transmitida à herdeiros ou sucessores⁶².

A *não eventualidade* traz a ideia de permanência à relação de emprego, se traduzindo também na duração do próprio contrato de trabalho através do princípio da continuidade da relação de emprego. Segundo este princípio os contratos empregatícios

⁵⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 106-111.

⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 289-308.

⁶⁰ Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados. Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. Fonte: BRASIL. *Decreto Lei nº5.453, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 08 ago. 2015.

⁶¹ DELGADO, op. cit, p. 289-308.

⁶² Ibidem.

devem ter duração indefinida, visto que há um trato sucessivo entre as partes, o que permite a continuidade da relação jurídica⁶³.

Neste ponto, cabe elucidar que o conceito de não eventualidade e, conseqüentemente, eventualidade, são assuntos controvertidos na doutrina, jurisprudência e nos textos legais trabalhistas. Diante deste fato, várias teorias surgiram com o intuito de se caracterizar este requisito fático-jurídico, são elas: teoria do evento, teoria da fixação, teoria da descontinuidade e teoria dos fins do empreendimento⁶⁴.

Ocorre que a análise isolada de cada uma destas teorias pode conduzir a conclusões equivocadas em casos concretos, motivo pelo qual se faz necessária uma interpretação convergente e combinada destas teorias, de maneira que possa abarcar o maior número possível de aspecto de cada teoria pensada separadamente⁶⁵.

Assim, através de uma análise integrativa destas teorias é possível caracterizar a não eventualidade como: longa duração da atividade prestada; fixação jurídica a uma fonte única de trabalho; ausência de descontinuidade na realização do trabalho (ânimo definitivo de permanecer em determinada empresa); atividade realizada em consonância com a atividade fim do empreendimento⁶⁶.

A *onerosidade* por sua vez, é o elemento que confere caráter econômico à relação empregatícia, pois em face da atividade prestada pelo empregado deve ser ofertada uma contraprestação por parte do empregador⁶⁷.

Tendo em vista as obrigações inerentes ao contrato de trabalho, ele será classificado como bilateral, comutativo e oneroso, já que empregado e empregador manifestam suas vontades, há obrigações recíprocas e vantagens para ambos. Por esta razão, se o empregado contribui com sua força de trabalho para benefício do empreendimento do

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 289-308.

⁶⁴ Ibidem.

⁶⁵ Ibidem.

⁶⁶ Ibidem.

⁶⁷ ALCANTARA, Silvano Alves. *Legislação trabalhista e rotina trabalhistas* [livro eletrônico]. 1 ed. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em: <<http://uniceub.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788582129746/pages/5>>. Acesso em: 21 ago. 2015.

empregador, este deve compensar o trabalhador contratado através de um benefício econômico⁶⁸.

A onerosidade também pode ser compreendida num contexto subjetivo e objetivo dentro da relação de emprego. O caráter subjetivo é consubstanciado através do *animus contrahendi*, ou seja, da intenção do empregado em estabelecer um vínculo oneroso com o empregador, no qual busca, essencialmente, obter vantagem econômica pelo trabalho ofertado. Já na esfera objetiva, a onerosidade se manifesta através do pagamento da remuneração⁶⁹.

Assim, a remuneração representa um grupo de prestações auferidas regularmente pelo trabalhador pela realização dos serviços prestados, podendo ser unicamente em pecúnia ou em pecúnia e utilidades, provenientes do contrato de trabalho, de maneira que possa atender a suas necessidades básicas e de sua família⁷⁰.

A *subordinação* é o elemento sóciojurídico derivado do próprio contrato de trabalho e se caracteriza pelo comprometimento do empregado com as ordens emanadas do empregador. Tendo em vista que o empregador possui o poder de direção do empreendimento, ele é o legitimado para direcionar as atividades realizadas pelo empregado⁷¹.

No Direito do Trabalho a subordinação é de ordem objetiva, isso quer dizer que ela incidirá sobre a maneira com que é realizada a prestação do serviço e não de ordem subjetiva, incidindo sobre a pessoa do empregado⁷².

Este elemento da relação de emprego possui três dimensões, quais sejam: clássica, objetiva e estrutural, os quais se combinam e conferem um aspecto dinâmico ao Direito do Trabalho, elevando sua capacidade de adaptação às mais diversas mudanças sociais e econômicas⁷³.

⁶⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 109.

⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 289-308.

⁷⁰ MARTINS, op. cit, p. 246 e 247.

⁷¹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 133-134.

⁷² CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho*. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2010, p. 236-237.

⁷³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 289-308.

O viés clássico da subordinação fundamenta-se na situação jurídica propiciada pelo contrato de trabalho e se apresenta através das ordens emanadas do empregador sobre o empregado, as quais deverão ser acatadas. A dimensão objetiva diz respeito à participação integrativa do empregado nos fins e objetivos da empresa. O aspecto estrutural, por sua vez, caracteriza-se pelo acolhimento, por parte do empregado, da estrutura e da dinâmica de funcionamento do empreendimento, ainda que não receba ordens diretamente⁷⁴.

2.3 O contrato como instrumento da relação de emprego

A relação empregatícia, como visto anteriormente, se estabelece mediante a presença de cinco elementos fáticos-jurídicos. Entretanto, para que se verifique se essa relação é válida e quais efeitos no mundo jurídico ela está apta a produzir, se faz necessária a análise dos elementos jurídicos-formais do contrato de trabalho.

A validade deste tipo de contrato está vinculada aos mesmos elementos de validade aplicáveis aos contratos regidos pelo Código Civil, porém adaptados ao contexto trabalhista. Os requisitos são: capacidade das partes, objeto lícito, forma prevista ou não defesa em lei e manifestação da vontade⁷⁵.

Por esta razão, a relação de emprego somente se torna plena no momento em que há uma combinação dos elementos fáticos-jurídicos com os elementos jurídico-formais, pois aqueles conferem existência à relação, e estes, sua validade. Logo, ainda que existam os elementos fáticos-jurídicos, uma vez que os elementos essenciais do contrato não estejam devidamente estabelecidos, a relação de trabalho pode ser ineficaz perante o mundo jurídico⁷⁶.

Um contrato que contém vícios ainda é passível de produzir efeitos jurídicos, mas a extensão destes efeitos depende do caso concreto. Ocorre que a ordem justrabalhista busca equilibrar os valores envolvidos na relação, pois de um lado busca-se

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 289-308.

⁷⁵ CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho*. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2010, p. 196-202.

⁷⁶ DELGADO, op. cit, p. 289-308.

preservar os elementos jurídico-formais do contrato e de outro lado busca-se valorar os serviços efetivamente prestados⁷⁷.

2.4 Princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho

Além dos elementos fáticos-jurídicos, requisitos de existência da relação de emprego, e dos elementos jurídico-formais, requisitos de validade, as relações de emprego também são permeadas por uma série de princípios, os quais possuem a função de garantir ainda mais proteção aos interesses dos empregados.

Neste contexto, convém ressaltar que também caberá aos princípios a função de suprir lacunas da lei⁷⁸, como ocorre, por exemplo, com a hipótese do tratamento adequado ao alcoolista no tocante à sua demissão. Em face desta e de outras lacunas, os princípios do Direito aparecem como fonte supletiva da norma em defesa destes empregados que se veem hipossuficientes em face de seu empregador.

Vários são os princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho. Primeiramente há que falar no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Posteriormente, cabe falar no Princípio da Proteção e no Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, este, precípua do Direito do Trabalho.

Primordialmente cabe abordar o *Princípio da Dignidade da Pessoa Humana*, núcleo dos demais princípios gerais do Direito, o qual traz em sua essência a pessoa como valor central da sociedade. Neste contexto, a dignidade humana, alicerce do ordenamento jurídico, é resguardada através das garantias fundamentais asseguradas aos indivíduos na Constituição Federal, previstas no Título II da CF/88 (art. 5º e seguintes)⁷⁹.

A Constituição Brasileira eleva o trabalho do indivíduo ao status de direito social⁸⁰, representando um verdadeiro princípio, tendo em vista que é meio hábil a oportunizar melhores condições de vida aos indivíduos mais pobres, reduzindo-se as desigualdades

⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 289-308.

⁷⁸ DANTAS, Aldemiro et al. *Lacunas do ordenamento jurídico*. 1 ed. São Paulo: Manole, 2005, p. 79-80.

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

⁸⁰ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Fonte: BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 30 jul. 2015.

sociais. Deste modo, por ser o trabalho um direito fundamental do indivíduo deverá ser desempenhado de maneira digna⁸¹.

Os dispositivos mencionados objetivam legitimar a importância do labor humano, vez que é o instrumento primordial de concretude da dignidade da pessoa humana. O trabalho do indivíduo possibilita auferir salário, e este é encarregado de suprir as necessidades vitais do trabalhador, como a saúde, alimentação, moradia, etc, fato que propicia sua afirmação social⁸².

Deste modo, o princípio da dignidade da pessoa humana surge para proteger ainda mais o trabalhador, o qual é um ser humano dotado de corpo, espírito e direitos inerentes a sua própria condição de indivíduo. Tais garantias servem para ratificar que o empregado não é mero instrumento de trabalho utilizado pelo empregador e, caso ocorram violações a seus direitos fundamentais, se estará violando sua própria dignidade⁸³.

De outro ângulo, há princípios aplicáveis exclusivamente ao Direito do Trabalho, porém, em razão do tema ora discutido, maior destaque merecem o Princípio da Proteção e o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, os quais são redirecionados em várias presunções favoráveis ao empregado.

Como se sabe, as relações trabalhistas são comumente marcadas pela desproporcionalidade de poder existente entre as partes envolvidas. O empregador possui maior poder de influência no momento da celebração do contrato, tendo em vista sua força socioeconômica, ao passo que o empregado se vê hipossuficiente, pois, em face de tamanha necessidade de obtenção do emprego oferecido se sujeita a situações desvantajosas para não perder o cargo⁸⁴.

Em razão da possibilidade do empregador utilizar de sua posição de superioridade para impor ao empregado condições abusivas surge o *Princípio da Proteção*.

O Princípio da Proteção representa a essência do Direito do Trabalho e tem por meta a correção da desigualdade material, ou seja, da hipossuficiência do empregado

⁸¹ SANTOS, Marcia Cristina dos. *A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego*. Rio Grande, XV, n. 98, fev 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11169&revista_caderno=25>. Acesso em: 22 maio 2015.

⁸² Ibidem.

⁸³ Ibidem..

⁸⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 184-209.

frente ao poder do empregador. Seu exercício ocorre através da aplicação de normas mais favoráveis ao empregado, as quais tutelarão seus interesses, caso venham a ser suprimidos na vigência da relação empregatícia⁸⁵.

O Princípio da Proteção, basilar do direito do trabalho, manifesta-se através de outros princípios, quais sejam: *in dubio pro operario*, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica. Neste ponto, levando em consideração que o princípio da proteção visa à tutela do empregado, bem como a correção jurídica da conhecida desigualdade existente entre os sujeitos da relação empregatícia, pode-se concluir que este princípio refletirá em muitas outras situações⁸⁶.

Os demais princípios atinentes ao direito do trabalho também serão inspirados pelo Princípio da Proteção, pois cada um, a seu modo, também buscará proteger os interesses do empregado na relação contratual.

O *Princípio da Continuidade da Relação de Emprego* preceitua que é proveitoso ao próprio Direito do Trabalho a permanência da relação empregatícia, com a conexão do empregado à estrutura empresarial. Tal situação propicia a este ramo jurídico atingir seu fim, qual seja, propiciar melhores oportunidades de contratação e gestão da força de trabalho em determinada empresa pela ótica do empregado⁸⁷.

Neste contexto, convém lembrar que a preservação do vínculo empregatício repercute de maneira benéfica para o empregado, sendo que tais vantagens podem ser classificadas em três áreas distintas.

A primeira diz respeito ao aumento dos direitos dos empregados, os quais foram adquiridos através de negociações coletivas, progressos na legislação trabalhista ou incentivos ganhos em razão do tempo de vigência do contrato⁸⁸.

A segunda área aborda o investimento feito pelo empregador no empregado que está vinculado a um contrato de maior vigência, de forma a torná-lo um profissional mais

⁸⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 36-37.

⁸⁶ Ibidem.

⁸⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 184-209.

⁸⁸ Ibidem.

qualificado e produtivo. Consequentemente, o trabalhador se torna mais capacitado, fato que traz mais lucros ao empregador⁸⁹.

A terceira, por sua vez trata dos benefícios adquiridos pelo empregado em razão da longa continuidade do contrato de trabalho, a qual finda por gerar a afirmação social deste empregado, visto que seu salário funciona como meio de imposição social⁹⁰.

2.5 Poderes do empregador

Se por um lado os empregados possuem toda uma rede de proteção viabilizada pelos princípios do Direito do Trabalho, por outro, os empregadores também possuem prerrogativas juridicamente asseguradas que lhes possibilitam gerir sua atividade econômica. Por esta razão, as relações de emprego são marcadas pelo poder empregatício, o qual favorece o empregador ao lhe conferir um conjunto de direitos relacionados à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento das atividades atinentes ao exercício de sua empresa⁹¹.

O *poder diretivo* diz respeito ao conjunto de prerrogativas que o empregador tem de determinar a maneira como serão realizadas as atividades da empresa, consistindo em regras técnicas-organizativas que deverão ser cumpridas por parte do empregado. Em razão do poder diretivo, o empregador estabelece como será organizada a estrutura empresarial e o método de realização dos serviços⁹².

O poder de organização se justifica nas mãos do empregador em razão do controle jurídico por ele exercido sobre a empresa, bem como pelo fato dele arcar com os riscos da atividade econômica desenvolvida⁹³.

Entende-se por *poder regulamentar* os atos do empregador que visam estipular normas gerais a serem respeitadas dentro do seu estabelecimento comercial. Neste ponto, convém ressaltar que parte da doutrina o considera uma vertente do poder empregatício e outra parte, como mera decorrência do poder diretivo⁹⁴.

⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 184-209.

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 233-236.

⁹² DELGADO, op. cit, p 283-292.

⁹³ Ibidem.

⁹⁴ Ibidem.

“Para a vertente interpretativa dominante a atividade regulamentar seria simples meio de concretização externa das intenções e metas diretivas colocadas no âmbito do estabelecimento e da empresa. De fato, não se pode negar que sem a linguagem escrita e verbal não haveria, simplesmente, forma de como o poder diretivo dar-se a conhecer no universo material e jurídico”⁹⁵.

Entretanto, independentemente da classificação dada ao poder regulamentar, vale lembrar que as normas gerais aqui abordadas representam cláusulas contratuais/obrigacionais e de nenhuma maneira podem ser entendidas como normas jurídicas⁹⁶.

O *poder fiscalizatório* permite ao empregador acompanhar de forma contínua a realização do serviço que está sendo prestado pelo empregado, bem como vigiá-lo dentro da empresa. O exercício desta prerrogativa se dá através de controle de portaria, circuito interno de câmeras, controle de frequência, controle de horário de entrada/saída, revistas, prestação de contas, etc⁹⁷.

Esta vertente do poder empregatício proporciona ao empregador a vigilância constante de seu empregado, mas deve ser exercida de maneira moderada, pois encontra limites estabelecidos na Constituição Federal. Por este motivo, caso ocorra o uso arbitrário de funções fiscalizatórias haverá violação à liberdade e à dignidade da pessoa do empregado⁹⁸.

O *poder disciplinar* é o instituto de maior destaque dentro do poder empregatício, pois é a prerrogativa que permite ao empregador aplicar sanções aos seus empregados, caso estes descumpram suas obrigações. Cabe ao direito do trabalho instituir as infrações passíveis de penalidade, sendo que a sanção a ser aplicada deverá ser compatível com a natureza da falta cometida⁹⁹.

Neste contexto, é lícita a aplicação das seguintes sanções: advertência, suspensão disciplinar e ruptura contratual por justa causa¹⁰⁰. Por outro lado, é rejeitada pelo ordenamento jurídico brasileiro qualquer conduta que viole o princípio da dignidade da

⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.687.

⁹⁶ Ibidem, p 283-292.

⁹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 233-236.

⁹⁸ Ibidem.

⁹⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 179-182.

¹⁰⁰ ALCANTARA, Silvano Alves. *Legislação trabalhista e rotina trabalhistas* [livro eletrônico]. 1 ed. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em: <<http://uniceub.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788582129746/pages/5>>. Acesso em: 21 ago. 2015.

pessoa humana, justificada pelo poder disciplinar, bem como: transferência punitiva, rebaixamento punitivo, redução salarial como forma de punição, etc¹⁰¹.

Conforme já demonstrado, no contexto empregatício, empregado e empregador possuem direitos e vedações. Os empregados possuem proteções estabelecidas por meio dos princípios e os empregadores prerrogativas justificadas por serem meios de melhor garantir o desenvolvimento de sua atividade econômica.

Ocorre que em meio a essa relação jurídica pode estar presente um indivíduo acometido pela doença do alcoolismo, o qual acrescenta a esta relação jurídica contornos próprios, ao passo que se encontra numa situação singular, a qual sequer está prevista em lei.

Por este motivo, cabe analisar detalhadamente os novos contornos dessa relação empregatícia entre empregado alcoólico e empregador, de modo a assegurar, no máximo possível, as garantias do empregado e o exercício das prerrogativas inerentes à posição do empregador.

2.6 A interferência do álcool nas relações de trabalho

Inicialmente, impende destacar que a CLT aborda em seu texto a embriaguez originária pelo consumo de álcool, mas por analogia também se incluem a embriaguez ocasionada por entorpecentes e outros tóxicos¹⁰².

Por embriaguez se entende a situação em que a pessoa não está na totalidade de seus sentidos em virtude de ter consumido substâncias alcoólicas ou entorpecentes, as quais atuam sobre o sistema nervoso e retiram da pessoa, em diferentes graus, sua consciência¹⁰³.

A CLT em seu art. 482, alínea *f*¹⁰⁴ elenca a embriaguez habitual e a embriaguez em serviço como duas causas hábeis a motivarem uma dispensa por justa causa:

¹⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p.687.

¹⁰² MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 411.

¹⁰³ MARTINEZ, Márcia Vaz. *O tratamento jurídico da embriaguez no âmbito do direito do trabalho*. 2009. 74 p. Trabalho de conclusão de curso - Universidade de São Francisco, São Paulo, 2009, p 21-41. .

¹⁰⁴ BRASIL. *Decreto Lei nº5.453, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 09 abr. 2015.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...]

f) embriaguez habitual ou em serviço;

A embriaguez em serviço, para a CLT, ocorre quando o empregado está dentro do ambiente de trabalho alcoolizado, logo, caso seja flagrado bêbado ou bebendo em serviço, ainda que uma única vez, dará causa à demissão por justa causa¹⁰⁵.

A embriaguez habitual é vista, à luz da CLT, como a situação em que o empregado faz uso de bebida alcoólica fora do ambiente de trabalho, mas reiteradas vezes em curto espaço temporal. Desta maneira, pelo fato do empregado estar constantemente com seu estado psicológico alterado, poderia o empregador deixar de ter a mesma credibilidade que tinha nele quando de sua contratação, já que o empregado tem uma queda nos rendimentos laborais necessários para o regular cumprimento do contrato¹⁰⁶.

Vale evidenciar que só se falará em justa causa nas hipóteses em que a embriaguez habitual se reflita no contrato de trabalho e, caso não haja tal interferência, descabe falar em falta grave cometida pelo empregado. Neste contexto, atenção especial merece a embriaguez patológica/ crônica, a qual influencia as diversas áreas da vida do empregado, e conseqüentemente o seu trabalho¹⁰⁷.

No ambiente de trabalho, em um primeiro momento, as conseqüências do álcool estão mais associadas ao uso abusivo da substância, pois, a longo prazo, esta prática acarretará em faltas de segunda-feira, acidentes de trabalho, redução da produtividade e pedidos frequentes de afastamento. Isto se deve ao fato de que o alcoolismo é uma doença de lento desenvolvimento, a qual passa por vários estágios antes de chegar ao nível de dependência precisamente dito¹⁰⁸.

Por este motivo, todo o percurso enfrentado pelo dependente até chegar a dependência causará muito mais reflexos no dia a dia da empresa do que o estado de

¹⁰⁵ CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho*. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2010.

¹⁰⁶ MARTINEZ, Márcia Vaz. *O tratamento jurídico da embriaguez no âmbito do direito do trabalho*. 2009. 74 p. Trabalho de conclusão de curso - Universidade de São Francisco, São Paulo, 2009, p 21-41.

¹⁰⁷ Ibidem.

¹⁰⁸ LIMA, José Mauro Braz de. O álcool, a saúde do trabalhador e a empresa. In: LIMA, José Mauro Braz de. *Alcoologia: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública*. Rio de Janeiro: Medbook, 2008, p. 85-103.

dependência em si, visto que, neste caso, o indivíduo estará, possivelmente, afastado do trabalho e o impacto para o empregador será outro¹⁰⁹.

Dentro da empresa, vários são os fatores que, se devidamente analisados, corroborarão para a identificação da embriaguez patológica. Dentre eles pode-se citar: (i) atrasos constantes com justificativas incoerentes; (ii) faltas frequentes após finais de semana, feriados ou recebimento de pagamento, geralmente de um dia, as quais são justificadas com atestados genéricos, podendo ocorrer também justificativas feitas por terceiros a pedido do próprio empregado; (iii) intervalos maiores que os dos outros funcionários, que podem decorrer da necessidade de estar sempre ingerindo álcool; (iv) redução da produtividade, uma vez que está sempre desatento no exercício de suas tarefas¹¹⁰.

Outro ponto relevante diz respeito ao preconceito sofrido pelo alcoolista dentro do seu próprio ambiente de trabalho, onde é taxado de desidioso e negligente, por exemplo. Nesta situação o indivíduo tenta ocultar a ingestão desenfreada do álcool, seja mascarando o hálito ou negando veementemente que tenha algum problema com a bebida, chegando ao ponto de tentar se recuperar sozinho, mas pelo fato de não aguentar os efeitos da abstinência rapidamente fracassa¹¹¹.

O texto normativo da CLT é claro ao tratar estas duas espécies de embriaguez como aptas a motivarem uma dispensa por justa causa. Logo, fazendo-se uma análise isolada deste dispositivo legal, o empregador ao se deparar com uma dessas duas situações estaria, a princípio, autorizado a dispensar seu empregado por justa causa.

2.7 Análise do art. 482, alínea f da CLT: alcoolismo como justa causa

Conforme demonstrado, o empregador se vale de seu poder empregatício para aperfeiçoar o exercício de sua atividade econômica. Neste contexto, o poder disciplinar é meio fundamental para o exercício de tais prerrogativas. Em face de sua importância, cabe pormenorizar o poder disciplinar do empregador no tocante à rescisão contratual de um empregado alcoolista.

¹⁰⁹ LIMA, José Mauro Braz de. O álcool, a saúde do trabalhador e a empresa. In: LIMA, José Mauro Braz de. *Alcoologia: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública*. Rio de Janeiro: Medbook, 2008, p. 85-103.

¹¹⁰ MARTINEZ, Márcia Vaz. *O tratamento jurídico da embriaguez no âmbito do direito do trabalho*. 2009. 74 p. Trabalho de conclusão de curso - Universidade de São Francisco, São Paulo, 2009, p 21-41.

¹¹¹ Ibidem.

No ordenamento jurídico pátrio cabe à Consolidação das Leis do Trabalho estatuir e regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho. Cabe à CLT disciplinar acerca das mais diversas matérias trabalhistas, como por exemplo, o contrato de trabalho e seu modo de extinção. Este contrato poderá findar de diversas maneiras, dentre elas por justa causa. No art. 482 da CLT estão elencadas as faltas que, caso sejam cometidas pelo empregado, motivarão sua demissão por justa causa¹¹².

Por justa causa entende-se a atitude culposa do empregado, ou seja, ações juridicamente relevantes por ele praticadas que possuem gravidade e consequências, e por esse motivo acarretam a insubsistência da relação de trabalho¹¹³.

O art. 482, CLT prevê um rol taxativo das hipóteses deste tipo de rescisão, isso quer dizer que, uma vez que o empregado pratique uma das infrações ali tipificadas, poderá ser demitido por justa causa. Entretanto, importante frisar que a lei não normatizou um procedimento para a caracterização dessa falta, bem como não formalizou qual penalidade seria a mais adequada a cada tipo de infração cometida. Apenas em hipóteses excepcionais de estabilidade a CLT prevê a instauração de inquérito para a apuração da falta cometida pelo empregado¹¹⁴.

Dessa forma, em geral, cabe exclusivamente ao empregador a avaliação da conduta e a atribuição da respectiva penalidade, sem que se garanta um mínimo de defesa ao trabalhador penalizado, como por exemplo, a consulta ao órgão coletivo da empresa responsável por proteger os interesses dos empregados¹¹⁵.

Entretanto, há que se registrar que existe um limite para as penalidades impostas pelo empregador. O empregado será punido de acordo com um critério de fixação, o qual levará em conta o exame de três requisitos: requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais¹¹⁶.

“Os *objetivos* são requisitos que concernem à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar; *subjetivos*, os que concernem ao envolvimento (ou não) do

¹¹² PAULA, Paulo Mazzante de; SANTOS, Mériene Medeiros dos. A embriaguez do empregado sob a ótica da responsabilidade estatal. *Justiça do Trabalho: doutrina, jurisprudência, legislação, caderno previdenciário*. São Paulo, v.31, n.365, p.67-75, maio 2014.

¹¹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1252-1267.

¹¹⁴ Ibidem.

¹¹⁵ Ibidem.

¹¹⁶ Ibidem.

trabalhador na respectiva conduta; *circunstanciais*, os requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos”¹¹⁷.

Dentre as hipóteses de justa causa encontra-se o caso da embriaguez habitual ou em serviço, previstas no art. 482, alínea *f*, da CLT. A embriaguez comumente atribuída a esta alínea diz respeito à embriaguez alcoólica, mas nada impede a aplicação do referido dispositivo à embriaguez decorrente de outras substâncias, como por exemplo, as entorpecentes¹¹⁸.

Ocorre que, desde a aprovação da CLT em 1943, a sociedade em muito evoluiu e alguns de seus dispositivos não mais se adequam perfeitamente à sociedade atual. Um bom exemplo é a hipótese de embriaguez habitual, a qual figura como uma falta grave que enseja a demissão do empregado por justa causa.

A divergência entre o texto da norma e a sua aplicação concreta ocorre, principalmente, porque a Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu formalmente o alcoolismo como doença, estando inserida no Código Internacional de Doenças pela denominação de Síndrome da Dependência do Álcool. Logo, o empregado que se mostrar dependente do álcool merece o tratamento clínico adequado e não sua simples demissão.

Ademais, convém ressaltar que a alínea *f* do art. 482 da CLT trata de dois tipos diferenciados de embriaguez. O primeiro tipo diz respeito ao alcoolismo, considerado um tipo de doença. Esta embriaguez é conhecida por embriaguez habitual e se caracteriza em virtude do indivíduo estar constantemente ébrio, uma vez que ingere bebidas de forma recorrente, ficando com sua capacidade física e mental reduzida a maior parte do tempo¹¹⁹.

Entretanto, ainda que o empregado beba de forma contumaz, desde que seu estado de embriaguez fique adstrito à sua vida pessoal e não interfira no regular cumprimento do contrato de trabalho não há que se falar em demissão por justa causa. Porém, caso ocorra a demissão por justa causa estará claro que o empregador está ultrapassando os limites da relação de emprego e intervindo na esfera particular da vida do seu empregado¹²⁰.

Já o segundo tipo de embriaguez tratado no referido dispositivo diz respeito à embriaguez em serviço e se aplica ao empregado que ingere bebida alcoólica durante o

¹¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1257.

¹¹⁸ Ibidem, p. 1252-1267.

¹¹⁹ PAULA, Paulo Mazzante de; SANTOS, Mériene Medeiros dos. A embriaguez do empregado sob a ótica da responsabilidade estatal. *Justiça do Trabalho: doutrina, jurisprudência, legislação, caderno previdenciário*. São Paulo, v.31, n.365, p.67-75, maio 2014.

¹²⁰ Ibidem.

horário de trabalho ou então vai trabalhar embriagado. Nesta hipótese, a doutrina e a jurisprudência são pacíficas no entendimento de que continua sendo justa causa para o rompimento do contrato, ainda que a conduta ocorra uma única vez¹²¹.

Vale ressaltar que nesta hipótese o empregador deverá observar algumas circunstâncias gerais e específicas antes de dispensar o empregado por justa causa, são elas: a conduta anterior do empregado e a ocorrência de algum fato plausível de motivar tal comportamento¹²².

O empregador ao se deparar com um empregado dependente tem três possibilidades: poderá ajudar o empregado através do tratamento adequado, fazendo o devido acompanhamento; afastar o funcionário do trabalho, encaminhando-o à Previdência Social, ou então demiti-lo¹²³.

Faz-se necessária a análise da despedida por justa causa para que se visualizem os prejuízos sofridos pelo ébrio contumaz, caso lhe seja aplicada a letra da lei do art. 482, alínea *f*, da Consolidação das Leis do trabalho.

O empregador deverá aplicar a justa causa com responsabilidade, já que sua conduta pode se interpretada como discriminatória, ademais acarretará ao empregado a perda de vários de seus direitos. Neste ponto, aspecto importante deste tipo de rescisão contratual diz respeito às verbas rescisórias que serão devidas ao empregado por parte do empregador¹²⁴.

Caso o empregado venha a ser dispensado por justa causa ele terá direito apenas ao saldo de salário e aos direitos já adquiridos, como férias vencidas e 13º salário vencido. O trabalhador perderá o direito ao seguro desemprego e ao aviso prévio. Além disto, o funcionário também deixará de ganhar: 13º salário proporcional, férias proporcionais, liberação do saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a multa sobre o FGTS¹²⁵.

¹²¹ PAULA, Paulo Mazzante de; SANTOS, Mériene Medeiros dos. A embriaguez do empregado sob a ótica da responsabilidade estatal. *Justiça do Trabalho: doutrina, jurisprudência, legislação, caderno previdenciário*. São Paulo, v.31, n.365, p.67-75, maio 2014.

¹²² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1252-1267.

¹²³ Martinez, Márcia Vaz. *O tratamento jurídico da embriaguez no âmbito do direito do trabalho*. 2009. 74 p. Trabalho de conclusão de curso - Universidade de São Francisco, São Paulo, 2009, p 21-41.

¹²⁴ BESSA, Gabriela Corrêa de. *A possibilidade do afastamento da modalidade de justa causa por embriaguez habitual ou em serviço*. 2013. 51 f. Monografia, Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, Brasília, 2013, p. 33-48.

¹²⁵ Ibidem.

3 O USO DOS PRINCÍPIOS NO AFASTAMENTO DA JUSTA CAUSA POR ALCOOLISMO

3.1 Considerações iniciais

Após a Organização Mundial de Saúde ter declarado o alcoolismo como doença uma nova visão sobre a embriaguez habitual começou a se formar na Justiça do Trabalho. Neste contexto, se anteriormente a embriaguez habitual era falta grave que motivava despedida por justa causa, hoje se consolida o entendimento de que este não é o tratamento adequado que deve receber o alcoolista¹²⁶.

Claro está que a embriaguez habitual (alcoolismo) não é mais admitida, por si só, como motivo suficiente a ensejar uma demissão por justa causa. Por outro lado, cabe lembrar também que o empregador é livre para escolher quem ele quer trabalhando em seu empreendimento¹²⁷.

Logo, na hipótese do empregador não mais desejar a prestação de serviços de determinado empregado, por motivos diferentes daqueles tipificados no art. 482, ainda assim poderá demitir este funcionário, mas sem justa causa, devendo-lhe todas as verbas rescisórias.

Entretanto, ainda que o empregado alcoolista seja demitido sem justa causa, recebendo as devidas verbas rescisórias, esta também não será a melhor conduta a ser tomada pelo empregador, pois o trabalhador está doente e uma dispensa somente agravará seu quadro clínico. Diante desta problemática está clara a incompatibilidade entre o texto da CLT, editado em 1943, e o contexto social atual.

Ocorre que alisando o ordenamento jurídico brasileiro, de maneira estritamente formal, o art. 482, alínea *f*, CLT é um dispositivo válido e apto a produzir efeitos no mundo jurídico não havendo empecilhos legais para sua não aplicação.

Neste ponto, convém ressaltar que a CLT foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988 por ser uma norma infraconstitucional compatível com seu conteúdo, ainda

¹²⁶ BESSA, Gabriela Corrêa de. *A possibilidade do afastamento da modalidade de justa causa por embriaguez habitual ou em serviço*. 2013. 51 f. Monografia, Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, Brasília, 2013, p. 33-48.

¹²⁷ Ibidem.

que editada anteriormente. Deste modo, através do fenômeno da recepção, houve uma revalidação desta norma infraconstitucional, pois ela não desafiava, materialmente, a atual Carta Magna¹²⁸.

Deste modo, pelo fato da CLT ser uma norma válida¹²⁹ e, conseqüentemente o art. 482, alínea *f*, o afastamento de sua aplicabilidade se justificaria, *a priori*, somente por meio de uma alegação de inconstitucionalidade, no que toca à embriaguez habitual, ou mediante sua revogação implícita ou explícita. Ocorre que até o presente momento não ocorreu nenhuma dessas hipóteses, razão pela qual este dispositivo continua apto a produzir efeitos jurídicos¹³⁰.

Ainda que tal norma tenha sido recepcionada pela CF de 88 e seja eficaz, há de se ressaltar que tanto no momento da edição da CLT em 1943, quanto em 1988 com a promulgação da Constituição, a realidade da época era outra e a sociedade não possuía os conhecimentos que hoje possui acerca da dependência do álcool e suas reais dimensões.

3.2 Evolução interpretativa do art. 482, alínea *f*, CLT

Desde a edição da CLT (1943) até a inclusão do alcoolismo na Classificação Internacional de Doenças (CID), em 1967, vigorava, predominantemente, o entendimento de que o alcoolismo era um desvio de caráter. Entretanto, após esta dependência ser classificada como doença, a sociedade despertou para um novo olhar sobre essa enfermidade. Assim, após um longo período de maturação, a concepção do alcoolismo como doença primária começou a ser incorporado pela sociedade como um todo.

Vigorava entre a doutrina e a jurisprudência o entendimento conservador ou legalista, o qual estava em consonância com o disciplinado na CLT. Porém, esta perspectiva legalista perdeu expressivamente sua força nos últimos tempos, em face da evolução do

¹²⁸ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p.126.

¹²⁹ Norma válida é toda norma na qual se pode aplicar critérios de competência normativa previstos essencialmente na Constituição. Este critério permite determinar quem pode criar normas, a forma de criação e seu modo de execução. Dimitri Dimoulis leciona que “para constatar se determinada norma é juridicamente válida, devemos examinar se foi criada em conformidade com os requisitos do processo de criação normativa, isto é, de acordo com as normas de competência normativa, vigentes em determinado momento e país”. Fonte: DIMOULIS, Dimitri. *Manual de introdução ao estudo do direito*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 123-125.

¹³⁰ SOUSA, Daniel Resende Pimentel de. *O tratamento dado à demissão por justa causa por embriaguez pelos tribunais trabalhistas*. 2011. 66 f. Monografia, Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, Brasília, 2011.

pensamento moderno, onde o alcoolismo é uma doença e não mero desvio de personalidade¹³¹.

A corrente conservadora fundamenta a embriaguez habitual como justa causa para a rescisão contratual, pois esta é uma maneira do empregador se liberar deste funcionário que representa uma má referência para os outros empregados e um elemento desvantajoso à produtividade da empresa¹³².

Tendo em vista que o indivíduo tem uma mudança no seu comportamento social em virtude da bebida, consequentemente, sua atuação profissional também será afetada, e frente a tal fato o empregador sente-se inseguro perante este empregado, optando por sua demissão¹³³.

Em conformidade com a doutrina legalista se posicionava a jurisprudência anterior dos tribunais, conforme se observa no teor dos julgados mais antigos, visto que ela defendia a aplicação literal da norma. Isto quer dizer que na antiga visão dos tribunais o empregador estava autorizado a demitir um empregado alcoólico por justa causa, pois este funcionário estaria mais suscetível a causar/ sofrer acidentes de trabalho e outros danos ao empregador¹³⁴.

Na visão conservadora é correto o enquadramento da embriaguez (seja habitual/ crônica ou em serviço) como justa causa para a rescisão contratual, vez que o empregador deseja preservar a tranquilidade no ambiente de trabalho¹³⁵.

Por esta corrente, um funcionário embriagado é fato gerador de desordem na empresa e exemplo de mau comportamento. Ademais, este tipo de empregado é pouco eficiente; está mais suscetível a causar danos ao patrimônio da empresa; poderá sofrer/causar acidentes de trabalho com mais facilidade, bem como se mostrar violento e insubordinado¹³⁶.

¹³¹ FERNANDES, Fábio de Assis F. A discriminação na dispensa por justa causa do empregado portador da doença do alcoolismo e o Ministério Público do Trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Brasília, n. 27, p. 11-36, mar/2004.

¹³² Ibidem.

¹³³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 411-414.

¹³⁴ FERNANDES, op. cit.

¹³⁵ MARTINS, op. cit.

¹³⁶ Ibidem.

Martins reconhece que o alcoolismo é uma doença, mas declara que:

“A doença não seria um problema do empregador, mas do Estado. Este é responsável pela saúde das pessoas.

A embriaguez é hipótese de justa causa porque a lei assim dispõe, pois o fato de o empregado apresentar-se embriagado poderá causar prejuízo à empresa e a seus clientes. Entender de forma contrária é negar vigência a alínea *f* do art. 482 da CLT. O juiz não pode se investir na condição de legislador e desprezar o conteúdo da alínea *f* do art. 482 da CLT”¹³⁷.

Ocorre que atualmente o artigo 482, alínea *f* da CLT tem sido aplicado com ressalvas e em alguns casos nem tem sido aplicado. Isso decorre do fortalecimento da segunda corrente interpretativa, a qual reflete uma visão mais contemporânea do tema, já que o alcoolismo crônico ou habitual hoje é considerado doença, e o tratamento adequado não é simplesmente a demissão do empregado¹³⁸.

Tendo em vista que o alcoolismo é um problema social que requer uma abordagem muito mais detalhada do que a simples aplicação de determinado dispositivo, caberá ao intérprete da norma, para que haja justiça no caso concreto, relativizar o rigor do ordenamento jurídico¹³⁹.

Através de uma interpretação humanizada da norma se deve extrair dela o sentido mais adequado à realidade social. Por este motivo, muitos juristas têm entendido que o tratamento mais adequado ao dependente deva ser seu afastamento do ambiente de trabalho, mantendo-se o vínculo empregatício, para que ele receba tratamento médico através da Previdência Social¹⁴⁰.

Quando o empregado é demitido por ser dependente alcoólico, no fundo, se trata de uma demissão claramente preconceituosa e discriminatória, fato vedado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Assim, o mais adequado seria a não aplicação do art. 482, alínea *f*, da CLT aos empregados diagnosticados com o alcoolismo, pois quando este dispositivo foi formulado a medicina não detinha o conhecimento necessário para enquadrar essa dependência como doença¹⁴¹.

¹³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 412 e 413.

¹³⁸ FERNANDES, Fábio de Assis F. A discriminação na dispensa por justa causa do empregado portador da doença do alcoolismo e o Ministério Público do Trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Brasília, n. 27, p. 11-36, mar/2004.

¹³⁹ Ibidem.

¹⁴⁰ Ibidem.

¹⁴¹ Ibidem.

Em face desta nova realidade social e das novas concepções auferidas ao alcoolismo é necessário que se interprete este dispositivo da CLT em consonância com o texto constitucional. Para tanto se deve levar em consideração uma interpretação sistemática, lógica, histórica e gramatical, conforme, por exemplo, o *método clássico* pensado por Savigny aplicável para normas constitucionais e infraconstitucionais¹⁴².

Assim, de acordo com a realidade atual e em face de todos os questionamentos analisados ao longo deste trabalho é incontestável que o art. 482, alínea *f* da CLT deve ter sua aplicação afastada em relação à embriaguez habitual, vez que este tipo de embriaguez se refere à doença do alcoolismo.

Logo, busca-se resolver este impasse jurídico à luz da atuação dos magistrados, de maneira que os princípios inerentes ao Direito do Trabalho, cuja finalidade é a proteção do empregado, possam ser ponderados com outros princípios, bem como serem utilizados não apenas como diretrizes, mas como verdadeiras normas-princípios.

Através deste mecanismo as normas-princípios teriam o condão de afastar a norma regra do art. 482, alínea *f* da CLT e conferir aos trabalhadores alcoolistas uma tutela adequada em consonância com os direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal.

3.3 Entendimento jurisprudencial

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem firmado entendimento no qual se reconhece a gravidade do alcoolismo para a sociedade, sendo a embriaguez habitual uma forma de rescisão do contrato de trabalho por justa causa apenas por vontade do legislador¹⁴³.

O tratamento adequado a este dependente não é a perda do emprego como forma de punição. Logo, em virtude de ser a doença do alcoolismo uma situação delicada que atingirá vários setores da vida do indivíduo, é necessário que se dê solução distinta daquela

¹⁴² MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 103-104.

¹⁴³ PAULA, Paulo Mazzante de; SANTOS, Mériene Medeiros dos. A embriaguez do empregado sob a ótica da responsabilidade estatal. *Justiça do Trabalho: doutrina, jurisprudência, legislação, caderno previdenciário*. São Paulo, v.31, n.365, p.67-75, maio 2014.

pensada pelo legislador de 1943, onde só era cabível a demissão do empregado por justa causa¹⁴⁴.

Nesse sentido, há julgados do TST em que o empregador estará incumbido de afastar do serviço ou manter afastado o empregado alcoolista para que este se submeta a tratamento médico e se recupere da doença, desde que seja possível tal medida, ao invés da demissão por justa causa¹⁴⁵.

Uma vez incontroversa a prova da dependência do empregado, não há que se falar em dispensa por justa causa e os magistrados, conforme tem se firmado a jurisprudência do Tribunal, têm declarada nula a demissão¹⁴⁶.

No atual entendimento, a alínea *f* do art. 482 da CLT deve ser interpretada em concordância com os preceitos fundamentais eleitos na Constituição Federal, como por exemplo, o princípio da dignidade humana (art. 1º. III), os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV) e o direito à saúde (art. 196), bem como os princípios aplicáveis às relações de emprego que visam a proteção do empregado (princípio da proteção, princípio da continuidade da relação de emprego)¹⁴⁷.

Vale destacar a seguinte jurisprudência:

“Recurso de revista. Falta grave. Alcoolismo. JUSTA CAUSA. 1 . O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde - OMS, que o classifica sob o título de -síndrome de dependência do álcool-, cuja patologia gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. 2 . Assim é que se faz necessário, antes de qualquer

¹⁴⁴ PAULA, Paulo Mazzante de; SANTOS, Mériene Medeiros dos. A embriaguez do empregado sob a ótica da responsabilidade estatal. *Justiça do Trabalho: doutrina, jurisprudência, legislação, caderno previdenciário*. São Paulo, v.31, n.365, p.67-75, maio 2014.

¹⁴⁵ Ibidem.

¹⁴⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista. *AIRR-1034-17.2010.5.09.0670*. Sétima Turma. Agravante: Volkswagen do Brasil Indústria de Veículos Automotores Ltda. Agravado: Marcos Francisco de Oliveira. Brasília, 25 de novembro de 2014. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consesjt=&numeroTst=1034&digit oTst=17&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0670&consulta=Consultar>>. Acesso em: 16 jun 2015.

¹⁴⁷ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Fonte: BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 30 jul. 2015.

ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria. 3. No caso dos autos, resta incontroversa a condição da dependência da bebida alcoólica pelo reclamante. Nesse contexto, considerado o alcoolismo, pela Organização Mundial de Saúde, uma doença, e adotando a Constituição da República como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de objetivar o bem de todos, primando pela proteção à saúde (artigos 1º, III e IV, 170, 3º, IV, 6º), não há imputar ao empregado a justa causa como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. 4. Recurso de revista não conhecido”¹⁴⁸.

As dispensas motivadas pela embriaguez habitual possuem, em sua maioria, contornos discriminatórios, entretanto a caracterização da discriminação deve ocorrer através de provas inequívocas. Uma vez caracterizada a dependência alcoólica, bem como a dispensa discriminatória, esta será declarada nula¹⁴⁹.

Como é cediço, a CF/88 veda a dispensa discriminatória, conforme a redação de seu art. 7º, caput, c/c a Lei 9.029/95, lei esta que aborda práticas discriminatórias realizadas em face do empregado no momento de sua admissão ou para efeito de continuidade do contrato de trabalho. Leciona o art. 7º da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Neste contexto, vale relembrar que só é vedada ao empregador a dispensa que seja discriminatória ou abusiva, pois como o empregador detém poder disciplinar, ele poderá demitir seu empregado imotivadamente, desde que lhe pague todas as verbas devidas¹⁵⁰.

¹⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. *RR-152900-21.2004.5.15.0022*. Primeira Turma. Recorrente: Município de Mogi Mirim. Recorrido: Alcides Martins. Relator: Ministro Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 11 de maio de 2011. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18994517/recurso-de-revista-rr-1529002120045150022-152900-2120045150022/inteiro-teor-104233997>>. Acesso em: 04 set. 2015.

¹⁴⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista. *AIRR-1034-17.2010.5.09.0670*. Sétima Turma. Agravante: Volkswagen do Brasil Indústria de Veículos Automotores Ltda. Agravado: Marcos Francisco de Oliveira. Brasília, 25 de novembro de 2014. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1034&digit oTst=17&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0670&consulta=Consultar>>. Acesso em: 16 jun 2015.

¹⁵⁰ Ibidem.

A Lei 9.029/95 estabelece em seu art. 1º o que vem ser a dispensa discriminatória e arbitrária:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

O empregador poderá dispensar seu empregado sem que este tenha cometido nenhuma das faltas graves previstas no art. 482, CLT, pois ao empregador é dada a possibilidade de demitir seu funcionário por qualquer motivo que entenda ser suficientemente plausível (como uma reestruturação empresarial, por exemplo), desde que não configure um ato abusivo¹⁵¹.

A proteção do empregado contra a demissão arbitrária do empregador é uma garantia fundamental dos trabalhadores (art. 7º, da CF) que decorre do princípio da continuidade da relação de emprego. Este posicionamento é corroborado pela Súmula 443 do TST, segundo a qual “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”¹⁵².

Neste ponto, vale destacar que a presunção discriminatória do ato do empregador que demite empregado dependente do álcool de que trata a aludida Súmula não é considerada pela jurisprudência uma presunção absoluta. Caso fosse considerada desta forma, os magistrados estariam prestes a criarem um novo tipo de estabilidade, a qual se desvincularia da conduta discriminatória que se quer impedir¹⁵³.

¹⁵¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista. *AIRR-1034-17.2010.5.09.0670*. Sétima Turma. Agravante: Volkswagen do Brasil Indústria de Veículos Automotores LTDA. Agravado: Marcos Francisco de Oliveira. Brasília, 25 de novembro de 2014. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1034&digit oTst=17&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0670&consulta=Consultar>>. Acesso em: 16 jun. 2015.

¹⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. *ARR-70800-44.2006.5.17.0002*. Terceira Turma. Recorrente: Arcelormittal Brasil S.A. Recorrido: Nilton Santos Fernandes RangeL. Brasília, 08 de abril de 2015. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=70800&dig itoTst=44&anoTst=2006&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0002&consulta=Consultar>>. Acesso em: 29 jun. 2015.

¹⁵³ Ibidem.

Com fulcro no art. 4º da Lei 9029/95, quando a dispensa se tratar de um ato discriminatório é facultado ao empregado decidir por sua reintegração, com ressarcimento dos valores que não lhe foram pagos durante o período em que esteve afastado ou então optar pelo recebimento em dobro do salário que lhe seria devido durante o tempo que esteve ausente. Em ambos os casos, as verbas deverão ser atualizadas e acrescidas de juros legais.

Neste contexto, vale destacar a seguinte jurisprudência do Colendo Tribunal:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. ALCOOLISMO CRÔNICO. No caso, restou incontroverso nos autos que o autor é portador de alcoolismo crônico. A Corte Regional enfatizou a questão de que a autarquia, mesmo sabendo da gravidade do estado de saúde do autor, não o encaminhou para a previdência social. Frisou que a conduta da autarquia em despedir o autor sem justa causa teve cunho discriminatório, violando os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Constatada a dispensa discriminatória, em razão de o autor ser portador de alcoolismo crônico, não há que se cogitar de violação do artigo 186 do Código Civil. A decisão regional está em consonância com a jurisprudência deste c. Tribunal. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido”¹⁵⁴.

O Tribunal tem entendido que a atitude mais correta a ser tomada pelo empregador é encaminhar este empregado para tratamento médico e dar a ele total apoio para sua recuperação.

As demandas ajuizadas com fulcro no art. 482, alínea f, CLT têm sido sentenciadas com a determinação de reintegração do funcionário, sendo-lhe devidas as verbas legais referentes ao período em que esteve afastado. Este posicionamento dos magistrados encontra respaldo na Constituição Federal, na Lei 9.029/95 e nos princípios do Direito¹⁵⁵.

Quando um empregador se deparar com um funcionário alcoólico, ele deverá tomar uma atitude que leve em consideração sua responsabilidade social. Por conseguinte, em face de razões humanitárias, o empregador deverá optar pelo

¹⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista. *AIRR-550-92.2011.5.02.0433*. Terceira Turma. Agravante: Serviço Municipal de Saneamento Ambiental de Santo André – SEMASA. Agravado: João Caetano Monção. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 20 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/135189018/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5509220115020433>>. Acesso em: 04 set. 2015.

¹⁵⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. *ARR-70800-44.2006.5.17.0002*. Terceira Turma. Recorrente: Arcelormittal Brasil S.A. Recorrido: Nilton Santos Fernandes RangeL. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 08 de abril de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=70800&digitoTst=44&anoTst=2006&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0002&consulta=Consultar>>. Acesso em: 29 jun. 2015.

encaminhamento do funcionário dependente ao respectivo tratamento médico ou ao INSS, ao invés de demiti-lo por justa causa¹⁵⁶.

Tal posição é justificada pelo fato de que é muito mais proveitoso à empresa recuperar um bom profissional, sobre o qual foram feitos investimento técnicos ao longo da vigência do contrato, ao invés de contratar um novo empregado, sobre os quais incidirá gastos com treinamento, e que não se pode garantir que também não seja afetado pela dependência alcoólica.

A tendência dos magistrados tem sido o encaminhamento do empregado à Previdência Social para que receba auxílio-doença, quando se tratar de incapacidade parcial para o trabalho, e em casos mais graves se indica a aposentadoria por invalidez.

Outro ponto que merece destaque é a cumulação do dever de reintegrar o empregado com o pagamento de danos morais. Como é sabido o empregador possui poder disciplinar e, por conseguinte, poderá exercê-lo quando for cabível. Entretanto, quando o empregador dispensa um funcionário alcoolista, na visão da jurisprudência trabalhista brasileira, ele extrapola seu poder disciplinar, atuando de forma ilegítima¹⁵⁷.

Neste contexto, tendo em vista que a dispensa do empregado alcoolista, em regra, é discriminatória, nítido é o sofrimento causado injustamente a este funcionário que além de doente, será também um desempregado. Por esta razão, em face do inegável sofrimento moral causado a este indivíduo, o empregador que realiza uma dispensa discriminatória tem a responsabilidade de minorar o prejuízo causado¹⁵⁸.

¹⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. *ARR-70800-44.2006.5.17.0002*. Terceira Turma. Recorrente: Arcelormittal Brasil S.A. Recorrido: Nilton Santos Fernandes RangeL. Brasília, 08 de abril de 2015. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=70800&digitoTst=44&anoTst=2006&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0002&consulta=Consultar>>. Acesso em: 29 jun. 2015.

¹⁵⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. *AIRR - 169-11.2010.5.15.0093*. Sétima Turma. Agravante: Robert Bosch LTDA. Agravado: Espólio de Junio Carlos Motta. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, 21 de maio de 2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=47244E6676F936E8968F83732CE95F74.tst33?conscsjt=&numeroTst=169&digitoTst=11&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0093&consulta=Consultar>>. Acesso em: 21 ago 2015.

¹⁵⁸ Idem.

3.4 Responsabilidade estatal e responsabilidade empresarial na jurisprudência

Nesse contexto, há duas correntes jurisprudências pacíficas ao entenderem que o alcoolismo não é justificativa para justa causa e, por se tratar de uma doença, demandará tratamento, mas divergentes quanto à outros aspectos. A divergência nos posicionamentos ocorre acerca da existência de responsabilidade solidária ou não entre o empregador e o Estado sobre o tratamento deste empregado¹⁵⁹.

Uma das correntes enfatiza que caberá exclusivamente ao Estado se responsabilizar por este cidadão dependente químico, tratando-o para que ele possa retornar ao ambiente de trabalho. Destaca também que esta responsabilidade não deve ser delegada ao empregador, pois não cabe a ele arcar com o tratamento do empregado, mas ao Estado¹⁶⁰.

A outra corrente jurisprudencial, a qual vem se fortalecendo, argumenta que ainda que seja função do poder público prover o tratamento do empregado dependente, está claro que em sua recuperação também é de fundamental importância o apoio do empregador¹⁶¹.

Assim, para esta segunda corrente é necessário que o empregador tenha consciência de sua função social para que atue em proveito da sociedade de forma geral, como por exemplo, ao encaminhar o empregado alcoolista para ser tratado junto ao Estado, suspender seu contrato de trabalho e dar-lhe o apoio necessário¹⁶².

Ocorre que anteriormente as empresas eram vistas sob um viés individualista, onde representavam apenas um meio de se adquirir lucro para o empresário. Não havia, portanto, preocupação alguma com prejuízos causados aos empregados ou à sociedade. Porém, após a promulgação da Constituição Federal de 1988 este cenário começou a mudar e, atualmente, as empresas devem atuar respeitando os princípios gerais da atividade econômica do art. 170 da CF¹⁶³.

¹⁵⁹ PAULA, Paulo Mazzante de; SANTOS, Mériene Medeiros dos. A embriaguez do empregado sob a ótica da responsabilidade estatal. *Justiça do Trabalho: doutrina, jurisprudência, legislação, caderno previdenciário*. São Paulo, v.31, n.365, p.67-75, maio 2014.

¹⁶⁰ Ibidem.

¹⁶¹ Ibidem.

¹⁶² Ibidem.

¹⁶³ Ibidem.

Assim, busca-se um equilíbrio entre os interesses dos empresários e os interesses da sociedade como um todo. Dessa maneira, além da atividade empresária almejar o lucro, o empresário também deve empenhar-se em gerar empregos e buscar a satisfação da coletividade, colaborando com o bem estar da sociedade. Por conseguinte, o empresário/empregador assume um papel relevante no corpo social, sendo de fundamental importância que ele se preocupe com seu empregado e lhe preste assistência quando for necessária, uma vez que é titular de direitos e deveres frente à sociedade¹⁶⁴.

O alcoolismo é uma doença grave que necessita assistência médica e psicológica para ser curada, por isso todo o apoio que o empregado alcoolista venha receber em prol de sua saúde é de fundamental importância. Logo, a empresa também deve se empenhar na recuperação desse empregado antes de pensar em demiti-lo¹⁶⁵.

Entretanto, como dito anteriormente, esta responsabilidade não deve recair apenas sobre o empregador, tendo em vista ser o Estado o responsável pela saúde de seus cidadãos (art. 196, CF). Desta forma se torna necessária uma união de esforços entre empregadores e o Estado com o objetivo de recuperar a saúde do empregado dependente, o qual é hipossuficiente frente ao poderio da empresa e do Estado, necessitando de proteção¹⁶⁶.

3.5 Regras e princípios na visão de Ronald Dworkin

Para que o impasse existente entre o texto da norma e a nova acepção do alcoolismo como uma enfermidade seja solucionado, por intermédio da atuação dos magistrados, convém fazer considerações alicerçadas no pensamento filosófico de Ronald Dworkin, pois adverte o filósofo que as decisões judiciais estão mais associadas às concepções ideológicas e sociais do juiz do que mesmo aos dispositivos de lei¹⁶⁷.

O direito, para ele, vai muito além de padrões de regras e princípios, autoridades e poderes, sendo antes de tudo uma atitude interpretativa e auto reflexiva que visa

¹⁶⁴ PAULA, Paulo Mazzante de; SANTOS, Mériene Medeiros dos. A embriaguez do empregado sob a ótica da responsabilidade estatal. *Justiça do Trabalho: doutrina, jurisprudência, legislação, caderno previdenciário*. São Paulo, v.31, n.365, p.67-75, maio 2014.

¹⁶⁵ Ibidem.

¹⁶⁶ Ibidem.

¹⁶⁷ FARIA, Renato Luiz Miyasato de. Entendendo os princípios através de Ronald Dworkin. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2460, 27 mar. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/14581/entendendo-os-principios-atraves-de-ronald-dworkin#ixzz3kE94WytC>>. Acesso em: 29 ago. 2015.

à política. A atitude do direito também será construtiva, pois seu objetivo, na perspectiva interpretativa é “colocar o princípio acima da prática para mostrar o melhor caminho para um futuro melhor, mantendo a boa fé com relação ao passado”¹⁶⁸.

Embora o filósofo trate em suas obras do direito consuetudinário, seu posicionamento também se aplicará ao direito brasileiro, ainda que este seja positivado. Seus argumentos são admitidos, em regra, com a integridade do direito e a normatização dos princípios. Logo, uma vez que os princípios integram o ordenamento jurídico pátrio eles estão submetidos aos valores sociais, fator que reforça seu raciocínio¹⁶⁹.

Em face dos temas discutidos neste trabalho, convém destacar o que são regras e princípios. As regras integradoras do direito são aquelas que podem ser classificadas e diferenciadas de acordo com certos critérios especiais, os quais levam em consideração a maneira pela qual foram adotadas ou formuladas¹⁷⁰.

Ocorre que, não raras vezes, não há no ordenamento jurídico uma regra positivada que se adeque claramente a cada caso concreto, seja pela ausência de um preceito adequado, pela larga abrangência da regra existente ou por qualquer outra circunstância.

Neste caso, caberia a uma autoridade pública, como um juiz, a resolução da demanda. Incumbiria à ele, através de seu juízo pessoal, encontrar um novo tipo de padrão que possibilite à ele criar uma nova regra jurídica ou complementar uma já existente. Diante de casos como estes, os quais podem ser intitulados de *casos difíceis*, o juiz encontrará novos padrões, os quais funcionam de maneira diversa das regras, podendo corresponder a princípios, políticas etc¹⁷¹.

Os princípios podem se entendidos como um tipo de padrão que deve ser contemplado por ser requisito de justiça ou de equidade ou ainda de alguma dimensão da moralidade. Já as políticas podem ser compreendidas como um tipo de padrão que almeja um

¹⁶⁸ DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução de Nelson Boeira. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 1-158.

¹⁶⁹ FARIA, Renato Luiz Miyasato de. Entendendo os princípios através de Ronald Dworkin. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2460, 27 mar. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/14581/entendendo-os-principios-atraves-de-ronald-dworkin#ixzz3kE94WytC>>. Acesso em: 29 ago. 2015.

¹⁷⁰ DWORKIN, op. cit, p. 1-158.

¹⁷¹ Ibidem.

determinado objetivo e, em regra, buscam melhorias de aspecto econômico, social ou político¹⁷².

As regras se aplicam de maneira tudo-ou-nada. Isso quer dizer que, a partir do momento em que se configuram os fatos estipulados em determinada regra, ou ela será válida, devendo ser aplicado seu conteúdo, ou então ela não será válida, e não contribuirá para a decisão do caso. Ademais, vale ressaltar que as regras comportam exceções, mas caso uma regra seja declarada sem indicar suas exceções, será imprecisa e incompleta¹⁷³.

Os princípios, por sua vez, não apresentam uma resposta jurídica imediata ao caso, ainda que versem sobre a matéria apresentada. Este tipo de padrão não almeja determinar circunstâncias que tornem sua aplicação necessária, mas sim o oposto. Os princípios possuem o condão de direcionarem a razão dos argumentos em determinado sentido, mas necessitam uma decisão particular¹⁷⁴.

Deste modo, fazendo-se um paralelo entre regras jurídicas e princípios jurídicos é possível concluir que a diferença entre ambos é de natureza lógica. Estes dois padrões indicam decisões características que se diferenciam quanto à natureza da orientação que oferecem.

Há situações em que determinados princípios tendem a prevalecer sobre outros, mas isso não significa que o princípio que não foi aplicado não terá utilidade em outros casos. Isso quer dizer que, uma vez que o princípio seja relevante para o desfecho do caso, deverá ser levado em consideração pelo juiz como se fosse uma razão que tente a determinado sentido¹⁷⁵.

Estas considerações permitem inferir que os princípios, diferentemente das regras, possuem uma dimensão de peso e importância. Deste modo, quando princípios são

¹⁷² DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 1-158.

¹⁷³ CONSULTOR JURÍDICO. *A importância de Dworkin para a teoria dos princípios*. 2012. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-nov-05/constituicao-poder-ronald-dworkin-teoria-principios>>. Acesso em: 29 ago. 2015.

¹⁷⁴ DWORKIN, op. cit, p.1-158.

¹⁷⁵ Ibidem.

confrontados, caberá à autoridade pública analisar a força relativa de cada um naquele caso concreto¹⁷⁶.

Desta maneira, em decorrência da aplicação da doutrina de Dworkin na perspectiva da demissão dos empregados alcoolistas é possível inferir que os magistrados, ao ponderarem os princípios protetivos dos empregados em face das prerrogativas conferidas ao empregador, decidirão em determinado sentido, possivelmente em favor dos empregados, por serem em regra hipossuficientes frente o empregador.

Entretanto, será de fundamental relevância para o desfecho do caso que se leve em consideração a importância de cada um desses princípios dentro do ordenamento pátrio.

As regras, por sua vez, não possuem uma dimensão de peso ou importância, a elas é atribuído um conceito de funcionalidade, o qual determinará se são importantes ou desimportantes. Por esta razão é possível que uma regra jurídica seja mais importante que outra pelo fato de desempenhar uma função maior ou mais relevante na regulamentação de comportamentos¹⁷⁷.

Neste ponto é oportuno registrar que em face da temática discutida neste trabalho convém confrontar duas regras que se apresentam na essência desta discussão. Tendo em vista a hierarquia entre as normas dentro do ordenamento jurídico brasileiro é apropriado analisar seu grau de importância.

De um lado há a Constituição Federal, a lei superior do Estado e origem das demais normas do ordenamento jurídico. De outro lado há a CLT, mais precisamente o art. 482, alínea f, uma norma infraconstitucional. Levando-se em consideração os argumentos apresentados por Dworkin, é possível depreender que a CF/88 detém maior relevância dentro do ordenamento, devendo prevalecer sobre outras normas que se apresentem contrárias ao seu texto, seja explícita ou implicitamente.

“Se duas regras entram em conflito, uma delas não pode ser válida. A decisão de saber qual delas é válida e qual deve ser abandonada ou reformulada, deve ser tomada recorrendo-se a considerações que estão além das próprias regras. Um sistema jurídico pode regular esses conflitos através de outras regras, que dão

¹⁷⁶ CONSULTOR JURÍDICO. *A importância de Dworkin para a teoria dos princípios*. 2012. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-nov-05/constituicao-poder-ronald-dworkin-teoria-principios>>. Acesso em: 29 ago. 2015.

¹⁷⁷ DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p 1-158.

precedência à regra promulgada pela autoridade de grau superior, à regra promulgada mais recentemente, à regra mais específica ou outra coisa desse gênero. Um sistema jurídico também pode preferir a regra que é sustentada pelos princípios mais importantes”¹⁷⁸.

Assim, de acordo com os critérios apresentados, a CF/88 deve prevalecer sobre o dispositivo da CLT em estudo, pois a Constituição é uma norma de grau superior, promulgada mais recentemente e sustentada pelos princípios que fundamentam todo o direito pátrio.

Ademais, ainda que não exista um conflito explícito entre a CF/88 e o supracitado artigo da CLT, é nítido que há um conflito implícito entre ambos, na medida em que há um choque nas diretrizes principiológicas que ensejaram estas normas.

O ordenamento deve ser interpretado como um sistema único, de modo que as razões que justificam ser a embriaguez habitual motivo ensejador de uma demissão por justa causa não podem vigorar em desacordo com os preceitos constitucionais protetivos dos empregados.

Assim, o magistrado deverá, primeiramente, confrontar o art. 482, alínea f da CLT, no que toca à embriaguez habitual em face da legislação constitucional, aplicando-se a regra do tudo-ou-nada, pois os dispositivos estão em aparente conflito. A exegese do magistrado, conforme tem demonstrado a jurisprudência, já é no sentido de priorizar o texto constitucional, levando em conta que é uma legislação mais recente que a CLT, hierarquicamente superior e mais protetiva aos empregados.

Posteriormente, deverá o juiz se utilizar de uma base principiológica, vez que não há no ordenamento jurídico brasileiro outro dispositivo adequado à hipótese de demissão por justa causa de empregados dependentes do álcool. Entretanto, antes do juiz aplicar tais princípios como verdadeiras normas-princípio, ele deverá ponderar qual será o mais adequado ao caso concreto.

3.6 A função dos princípios na demissão do empregado alcoolista

Após uma breve distinção entre regras jurídicas e princípios jurídicos, convém desenvolver a esfera jurídica em que estes princípios terão maior incidência, o qual denota também a essência deste estudo.

¹⁷⁸ DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p 43.

Os princípios jurídicos parecem atuar de modo mais vigoroso nas questões judiciais difíceis. Esta constatação deriva do fato de as demandas assim intituladas não possuírem solução expressa dentro das regras positivadas, e por essa razão, cabem aos juízes buscar outros padrões para resolver a demanda¹⁷⁹.

Deste modo, a construção do processo decisório realizado por um juiz será alicerçado pelos princípios, os quais terão o condão de justificar os argumentos da decisão a respeito dos direitos e das obrigações constituídos para aquele caso concreto.

Neste ponto, convém ressaltar que as normas estão sujeitas a constantes interpretações e reinterpretações, as quais são capazes de ensejar até mesmo a não execução desta norma por não representarem a intenção do legislador¹⁸⁰.

Foram estas interpretações sucessivas que possibilitaram a mudança de interpretação do art. 482, alínea f da CLT, pois, se em 1943 o legislador priorizava a figura do empregador, por considerar que um empregado alcoolista só traria malefícios ao regular andamento da empresa, hoje esse entendimento não se justifica mais.

Logo, tendo em vista que a sociedade atual possui um formato muito diferente daquela coletividade de 1943 e levando-se em consideração a nova compreensão do direito, está claro que o dispositivo da CLT que autoriza a demissão de um alcoolista por justa causa teve ter sua aplicação afastada.

Conforme abordado anteriormente, a melhor alternativa para este impasse é a mudança normativa, para que se estabeleçam de forma explícita as garantias destes empregados. Porém, como é sabido, o processo legislativo brasileiro é muito vagaroso e em face da mora do legislador que poderá prejudicar ainda mais estes empregados se faz necessário pensar em outra alternativa, mas não menos eficaz, que traga a estes empregados dependentes o conforto da justiça de maneira mais célere.

Por esta razão se faz necessário pensar em quais situações os juízes, e nesse caso, o juiz do trabalho, estará autorizado a mudar uma regra de direito em vigor. Segundo Dworkin, os princípios serão a resposta, porém, aplicados de duas maneiras distintas.

¹⁷⁹ DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 1-158.

¹⁸⁰ Ibidem.

Ademais, vale lembrar que a própria CLT em seu art. 8º prevê o uso dos princípios como meio de resolução de conflitos no direito do trabalho¹⁸¹.

Assim, uma vez que o objetivo deste estudo é defender os direitos dos trabalhadores dependentes do álcool, convém traçar o provável caminho que o magistrado percorrerá até chegar a este objetivo, seguindo a filosofia de Dworkin.

Após o juiz confrontar a legislação constitucional trabalhista com o art. 482, alínea *f* da CLT, ele terá que ponderar princípios. O magistrado deverá ponderar que a mudança da regra jurídica em vigor favorecerá a algum princípio, fator que justificaria a mudança.

Neste contexto, vale ressaltar que não é qualquer princípio que está apto a ensejar esta mudança, sob pena de nenhuma norma ficar a salvo. Em face deste aspecto, convém lembrar a dimensão de importância dos princípios, isso porque alguns princípios serão sobrepostos a outros¹⁸².

Utilizando-se deste método de Dworkin em face da demissão de um empregado alcoolista, o magistrado deverá fazer primeiramente uma análise dos princípios que serão privilegiados. Por esta razão, deverão ser priorizados: o princípio dignidade da pessoa humana; o princípio da proteção e o princípio da continuidade da relação de emprego.

A segunda maneira de aplicação dos princípios aos *casos difíceis* é através da reflexão do juiz acerca de padrões relevantes que se opõe ao abandono da doutrina estabelecida. Isso quer dizer que o juiz deverá analisar as razões que justificariam a manutenção do entendimento atual¹⁸³.

Para tanto, o juiz deverá considerar a doutrina da supremacia do poder legislativo, ou seja, um grupo de princípios “que exige que os tribunais mostrem uma deferência limitada pelos atos do Poder Legislativo”¹⁸⁴. Outra doutrina que também deverá

¹⁸¹ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Fonte: BRASIL. *Decreto Lei nº5.453, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 09 abr. 2015.

¹⁸² DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 1-158.

¹⁸³ Ibidem.

¹⁸⁴ Ibidem. p. 60.

ser levada em consideração é a doutrina do precedente. Ela representa “um conjunto de princípios que reflete a equidade e a eficiência que derivam da consistência” ¹⁸⁵.

Ambas as teorias tendem à manutenção do *status quo*, cada uma de maneira muito característica, mas sem um caráter impositivo. Entretanto, aos juízes, por sua vez, não caberá eleger os princípios integrantes de cada doutrina, sob pena de cada norma deixar de ser obrigatória ¹⁸⁶.

Por conseguinte, neste momento caberá ao juiz do trabalho analisar as razões que justificariam a aplicação da letra da lei da CLT, refletindo acerca do poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar do empregador.

Ocorre que no âmbito trabalhista proteger a dignidade da pessoa humana, a vida do trabalhador e valorizar o trabalho são os vetores essenciais de aplicação das normas, seja na esfera constitucional ou infraconstitucional. A sociedade escolheu determinadas matérias sobre as quais se apoia e elas têm a função de harmonizar o sistema jurídico ¹⁸⁷.

Estas diretrizes devem ser valoradas pelos aplicadores do direito de acordo com suas atribuições estritas, tendo em vista que a vida do trabalhador e sua integridade são muito mais essenciais para a sociedade do que lucro empresarial, como frequentemente ocorre com a estigmatização da saúde do empregado ¹⁸⁸.

¹⁸⁵ DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002 p. 60.

¹⁸⁶ Ibidem.

¹⁸⁷ FARIA, Renato Luiz Miyasato de. *Entendendo os princípios através de Ronald Dworkin*. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2460, 27 mar. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/14581/entendendo-os-principios-atraves-de-ronald-dworkin#ixzz3kE94WytC>>. Acesso em: 29 ago. 2015.

¹⁸⁸ Ibidem.

CONCLUSÃO

Em face do exposto, é possível depreender que o Poder Judiciário tem firmado sua jurisprudência no sentido da não aplicação do art. 482, alínea *f* da CLT no tocante à embriaguez habitual, tendo em vista que este tipo de embriaguez equivale à dependência alcoólica, também denominada alcoolismo.

Conforme demonstrado, nos últimos anos, em virtude dos avanços na área médica, bem como através da evolução interpretativa de alguns preceitos do Direito, o alcoolismo deixou de ser considerado um “desvio de caráter” para ter uma acepção patológica. Esta mudança também foi motivada pelo fato da OMS ter incluído o alcoolismo no Código Internacional de Doenças.

Tendo em vista que o empregado alcoolista está acometido por uma doença, não é aceitável que se permita sua demissão por justa causa, quando motivada apenas por este fato, vez que o indivíduo está doente e necessita receber atendimento médico.

Por estas razões, o Poder Judiciário tem sedimentado sua jurisprudência no sentido do afastamento da embriaguez habitual como justificativa para uma dispensa por justa causa, ainda que a CLT seja explícita quanto a este ponto. Desta forma, foi importante compreender melhor o método utilizado pelos magistrados que permite a aplicação do Direito de forma contrária àquela prevista na CLT.

Primeiramente foi necessário compreender as reais dimensões do alcoolismo na sociedade brasileira, os diferentes hábitos de consumo de álcool, a caracterização da doença do alcoolismo e sua repercussão social. Estas abordagens foram pertinentes, pois permitiram entender de que maneira o álcool repercute nas mais diversas áreas da vida deste indivíduo.

Posteriormente, se fez oportuno aprofundar a discussão quanto ao contrato de trabalho, os princípios do Direito protetivos dos empregados e as prerrogativas do empregador. Pôde-se constatar que a relação de emprego em que há um alcoolista será marcada pelo embate entre tais princípios e prerrogativas. Ocorre que à luz do texto ora vigente na CLT a resolução dessa discussão será em favor do empregador, pois a norma é clara ao declarar que a embriaguez habitual configura justa causa.

Desta maneira ficou ainda mais claro constatar o descompasso entre a letra da lei e a realidade social enfrentada por estes empregados dependentes, os quais se veem demitidos em virtude de uma patologia da qual ninguém está imune.

Estas premissas permitem argumentar que seria um contra senso a aplicação do art. 482, alínea *f* da CLT, ainda que esteja vigente. O alcoolista sofre de uma doença complexa e, uma vez comprovada, este empregado deve receber tratamento, não podendo ser estigmatizado por isso.

Diante deste fato, buscou-se o afastamento desde dispositivo através da aplicação dos princípios inerentes ao Direito do Trabalho. Neste contexto, foi de suma importância a doutrina filosófica proposta por Ronald Dworkin, pois, segundo ele, as regras e os princípios podem desempenhar funções bastante semelhantes e a diferença entre ambos é basicamente uma questão de forma.

Por conseguinte, uma vez que a jurisprudência vem se consolidando no sentido de não mais considerar a embriaguez como razão única para uma demissão por justa causa, soa defensável propor aos magistrados uma maneira mais sólida de fundamentação de suas decisões, visando maior estabilidade jurisprudencial.

Esta estabilidade pode ser alcançada através da doutrina de Dworkin, por meio da aplicação da teoria do tudo-ou-nada e pela regra da ponderação entre princípios, que culminará em uma verdadeira norma-princípio para o caso concreto.

O que se propõe aqui é dar a estas discussões uma alternativa à luz da jurisprudência, de maneira que os princípios do direito ora tratados possam ser aplicados como uma verdadeira norma-princípio com o condão de afastar a norma regra estabelecida na CLT, que não mais se adequa à realidade social. Ademais, esta possibilidade é justificada pelo fato destes princípios possuírem uma dimensão primordial, criadora e norteadora da ordem jurídica vigente que não pode ser negligenciada aos alcoolistas.

REFERÊNCIAS

ALBERT EINSTEIN – SOCIEDADE BENEFICENTE ISRAELITA BRASILEIRA. *Álcool e drogas*. São Paulo, 2000. Disponível em: <<http://www.einstein.br/einstein-saude/vida-saudavel/alcool-drogas/Paginas/alcoolismo-e-doenca.aspx>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

ALCANTARA, Silvano Alves. *Legislação trabalhista e rotina trabalhistas* [livro eletrônico]. ed. Curitiba: InterSaberes, 2014. Disponível em: <<http://uniceub.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/978858229746/pages/5>>. Acesso em: 2 ago. 2015.

ÂMBITO JURÍDICO. A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11169&revista_caderno=25>. Acesso em: 22 maio 2015.

ANTIDROGAS. *Dados epidemiológicos sobre o uso do álcool no Brasil*. Disponível em: <<http://www.antidrogas.com.br/mostraartigo.php?c=85&msg=Dados%20Epidemiol%C3%93gicos%20sobre%20o%20Uso%20de%20%C3%93lcool%20no%20Brasil>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

BEM ESTAR. *Consumo de álcool entre brasileiros se torna mais frequente, diz estudo*. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://globo.com/bemestar/noticia/2013/04/consumo-de-alcool-entre-brasileiros-se-torna-mais-frequente-diz-estudo.html>>. Acesso em 26 jul. 2015.

BESSA, Gabriela Corrêa de. *A possibilidade do afastamento da modalidade de justa causa por embriaguez habitual ou em serviço*. 2013. 51 f. Monografia, Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, Brasília, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 30 jul. 2015.

BRASIL. *Decreto Lei nº 5.453, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 09 abr. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista. *AIRR - 169-11.2010.5.15.0093*. Sétima Turma. Agravante: Robert Bosch LTDA. Agravado: Espólio de Junio Carlos Motta. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, 21 de maio de 2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=47244E6676F936E8968F83732CE95F74.tst33?conscsjt=&numeroTst=169&digitoTst=11&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0093&consulta=Consultar>>. Acesso em: 21 ago 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista. *AIRR-1034-17.2010.5.09.0670*. Sétima Turma. Agravante: Volkswagen do Brasil Indústria de Veículos Automotores Ltda. Agravado: Marcos Francisco de Oliveira. Brasília, 25 de

novembro de 2014. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1034&digitoTst=17&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0670&consulta=Consultar>>. Acesso em: 16 jun. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista. *AIRR-550-92.2011.5.02.0433*. Terceira Turma. Agravante: Serviço Municipal de Saneamento Ambiental de Santo André – SEMASA. Agravado: João Caetano Monção. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 20 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/135189018/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5509220115020433>>. Acesso em: 04 set. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. *ARR-70800-44.2006.5.17.0002*. Terceira Turma. Recorrente: Arcelormittal Brasil S.A. Recorrido: Nilton Santos Fernandes RangeL. Brasília, 08 de abril de 2015. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=70800&digitoTst=44&anoTst=2006&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0002&consulta=Consultar>>. Acesso em: 29 jun. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. *RR-152900-21.2004.5.15.0022*. Primeira Turma. Recorrente: Município de Mogi Mirim. Recorrido: Alcides Martins. Relator: Ministro Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 11 de maio de 2011. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18994517/recurso-de-revista-rr-1529002120045150022-152900-2120045150022/inteiro-teor-104233997>>. Acesso em: 04 set. 2015.

CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho*. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2010.

CENTRO DE INFORMAÇÕES SOBRE SAÚDE E ALCOOL. *Álcool e interações genéticas*. Disponível em: <<http://www.cisa.org.br/artigo/45/alcool-interacoes-geneticas.php>>. Acesso em: 26 jul. 2015.

CENTRO DE INFORMAÇÕES SOBRE SAÚDE E ALCOOL. *Dependência do álcool: aspectos clínicos e diagnóstico*. Disponível em: <<http://www.cisa.org.br/UserFiles/File/alcoolesuasconsequencias-pt-cap3.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2015.

CERVBRASIL. [Sítio]. 2014. Disponível em: <<http://cervbrasil.org.br/arquivos/anuariofinal204.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

CONSULTOR JURÍDICO. *A importância de Dworkin para a teoria dos princípios*. 2012. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-nov-05/constituicao-poder-ronald-dworkin-teoria-principios>>. Acesso em: 29 ago. 2015.

CONSULTORIA EM TECNOLOGIAS DE SAÚDE. *Por que e quando uma pessoa se torna alcoólatra?* Disponível em: <<http://www.cognos.med.br/pesec/pass/pergresp20.htm>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

DANTAS, Aldemiro et al. *Lacunas do ordenamento jurídico*. 1 ed. São Paulo: Manole, 2005, p. 79-80.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DIMOULIS, Dimitri. *Manual de introdução ao estudo do direito*. 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

DR DRAUZIO. *Alcoolismo*. 2011. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/dependencia-quimica/alcoolismo/alcoolismo/>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

DR. DRAUZIO. *Alcoolismo: dependência química*. 2011. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/dependencia-quimica/tratamento-do-alcoolismo/>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 1-158.

ET ME VOILÀ. *O alcoólatra e o alcoólico*. 2011. Disponível em: <<http://etmevoila.blogspot.com.br/2010/06/o-alcooolatra-e-o-alcoolico.html>>. Acesso em: 26 jul. 2015.

FARIA, Renato Luiz Miyasato de. Entendendo os princípios através de Ronald Dworkin. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2460, 27 mar. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/14581/entendendo-os-principios-atraves-de-ronald-dworkin#ixzz3kE94WytC>>. Acesso em: 29 ago. 2015.

FERNANDES, Alexandre Zioli. Impacto financeiro à Previdência Social decorrente de benefícios concedidos com base em problemas de saúde pelo consumo de álcool no Brasil. *Informe de Previdência Social*. Brasília, v. 27, n. 7, p. 11 -20, jun. 2013.

FONSECA, Arilton Martins et al. Padrões de violência domiciliar associada ao uso de álcool no Brasil. *Revista Saúde Pública*, São Paulo, v. 43, Oct. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-8902009000500002>. Acesso em: 27 jul. 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

HOSPITAL UNIVERSITÁRIO CLEMENTINO FRAGA FILHO. *Alcoolismo*. Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.hucff.ufrj.br/neurologia/areas/alcoolismo>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

LIMA, José Mauro Braz de. O álcool, a saúde do trabalhador e a empresa. In: LIMA, José Mauro Braz de. *Alcoolologia: o alcoolismo na perspectiva da saúde pública*. Rio de Janeiro: Medbook, 2008.

MARTINEZ, Márcia Vaz. *O tratamento jurídico da embriaguez no âmbito do direito do trabalho*. 2009. 74 p. Trabalho de conclusão de curso - Universidade de São Francisco, São Paulo, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Conceitos e definições em saúde*. Brasília, 1977. Disponível em: <<http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/07conceitos.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

PAULA, Paulo Mazzante de; SANTOS, Mériene Medeiros dos. A embriaguez do empregado sob a ótica da responsabilidade estatal. *Justiça do Trabalho: doutrina, jurisprudência, legislação, caderno previdenciário*. São Paulo, v.31, n.365, p.67-75, maio 2014.

PAULIN, Luiz Fernando Ribeiro da Silva. Conceito, etiologia e diagnóstico do alcoolismo: uma revisão. *Revista de Ciências Médicas*, Campinas, v. 3, n. 1, p. 5-8, jan/abr.1994.

PORTAL BRASIL. *Saúde: alcoolismo*. 2014. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/saude/2020/04/alcoolismo>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

PSICOLOGIA MSN. *Alcoolismo: história da doença, definição atual e diagnósticos*. Disponível em: <<http://www.psicologiamsn.com/2011/11/alcoolismo-historia-da-doenca-e-definicao-atual-e-diagnostico.html>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

R7 NOTÍCIAS. *Saúde*. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/saude/bebida-alcoolica-e-responsavel-por-21-dos-acidentes-de-transito-atendidos-pelo-susnbsp-19022013>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

R7. *Saúde*. 2013. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/saude/quase-6-milhoes-de-pessoas-sao-alcoolatras-no-brasil-18032013>>. Acesso em: 26 jul. 2015.

REIS, Nelzir Trindade; RODRIGUES, Cláudia dos Santos Cople. *Nutrição clínica: alcoolismo*. Rio de Janeiro: Rubio, 2003.

SANTOS, Marcia Cristina dos. *A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego*. Rio Grande, XV, n. 98, fev 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11169&revista_caderno=25>. Acesso em: 22 maio 2015.

SOUSA, Daniel Resende Pimentel de. *O tratamento dado à demissão por justa causa por embriaguez pelos tribunais trabalhistas*. 2011. 66 f. Monografia, Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, Brasília, 2011.

VAILLANT, George E. *A história do alcoolismo revisitada*. Porto Alegre: Artmed, 1995.